COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1084/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1084/12
Expediente	—
Fecha	2012-08-01
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado Que Goce De Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Discapacitada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha dicho por regla general su improcedencia por existir otros mecanismos de defensa judicial como la jurisdicción ordinaria laboral y la

Texto completo

T-1084-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-1084/12 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha dicho por regla general su improcedencia por existir otros mecanismos de defensa judicial como la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Sin embargo, la Corte ha establecido como excepción que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad. En esos casos, la acción de tutela es el mecanismo procedente e idóneo, en razón a que dicha protección es consagrada expresamente en el texto constitucional a favor de las personas con discapacidad, cuya finalidad es desarrollar el postulado de la igualdad real y efectiva, y garantizarles el ejercicio pleno de sus derechos. Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la autorización del Ministerio de la Protección Social ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Subordinación e indefensión Esta Corporación ha establecido que en principio la acción de tutela es el mecanismo procedente para solicitar la protección de los derechos fundamentales frente a un particular cuando se evidencia un estado de indefensión o subordinación.

Específicamente, esta Corporación ha indicado que se presume el estado de indefensión o subordinación entre particulares, en asuntos de carácter laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA DISCAPACITADA- Reiteración de jurisprudencia INCAPACIDAD LABORAL POR ENFERMEDAD COMUN- Pago por administradora de fondo de pensiones cuando supere 180 días hasta que se produzca dictamen de

invalidez El sistema de salud es el responsable, en primer término, del pago de las incapacidades originadas por enfermedad común por los primeros 180 días, pero, así mismo, la Corporación ha aclarado que no le corresponde a las EPS asumirlas cuando éstas superan dicho término . Si a un trabajador le son expedidas incapacidades por menos de 180 días, le corresponde, en esta instancia, a la EPS pagarlas, pero si dichas incapacidades superan los 180 días, debe pagarlas el fondo de pensiones, hasta que se emita un concepto sobre su pérdida de capacidad laboral o se restablezca su salud. En el caso en que el concepto indica que el trabajador ha perdido más del 50% de su capacidad laboral, se causará en su favor la pensión de invalidez, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos legales y si la pérdida de la capacidad laboral es inferior a ese porcentaje, y al trabajador le siguen otorgando incapacidades laborales, le sigue correspondiendo el pago al fondo de pensiones mientras exista un concepto favorable de rehabilitación o hasta que éste se expida o se pueda calificar nuevamente ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR- Ordena reintegro de accionantes al cargo que venían desempeñando de acuerdo a estado de salud Referencia: expediente T-3.572.778 y T-3.605.708 Acciones de tutela instauradas por María Francelina Sierra Medina contra Internacional de Negocios S.A. y Eugenio Leguízamo Soler contra Coordinadora Andina de Carga Ltda.

Derechos fundamentales invocados: a la vida, al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y a la protección especial a personas en debilidad manifiesta Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., doce (12) de diciembre de dos mil doce (2012). La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Alexei Egor Julio Estrada y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro de los procesos radicados bajo los números T-3.572.778 y T-3.605.708, que fueron seleccionados en el Auto de la Sala de Selección número Nueve de la Corte Constitucional del trece (13) de septiembre de dos mil doce (2012) y acumulados por presentar unidad de materia en el Auto de la Sala Séptima de Revisión del veintinueve (29) de noviembre de dos mil doce (2012), para ser fallados en una sola sentencia.

En consecuencia, la Sala procede a exponer los antecedentes, pruebas y la decisión judicial de cada uno de los expedientes: 1. EXPEDIENTE T-3.572.778 1.1.

ANTECEDENTES 1.1.1. Solicitud La señora María Francelina Sierra Medina, instauró el 30 de abril de 2012, acción de tutela en contra de la empresa Internacional de Negocios S.A. por considerar que ésta vulneró sus derechos fundamentales al trabajo (estabilidad laboral reforzada), a la seguridad social en conexidad con la vida en condiciones dignas y al mínimo vital y a la protección especial a personas en situación de debilidad manifiesta, al desvincularla laboralmente sin contar con la debida autorización del Ministerio del Trabajo por tratarse de una persona de especial protección debido a que padece una enfermedad profesional. Por tanto solicita se tutelen sus derechos fundamentales y se ordene a Internacional de Negocios S.A. la reintegre a una plaza de trabajo en la que pueda desempeñar funciones compatibles con su condición actual, pague la indemnización correspondiente a pesar de obtener autorización del Ministerio, pague las prestaciones y salarios debidos, así como los aportes a seguridad social y que actualice los pagos al sistema de seguridad social de todos los años en que ha laborado con la entidad para que aparezca en el registro el total de las semanas cotizadas y no se afecte su derecho a acceder a una pensión.

1.1.2. Hechos 1.1.2.1. La señora María Francelina Sierra Medina estaba vinculada laboralmente con la empresa Internacional de Negocios S.A. desde el año 2002, para realizar labores de aseo y limpieza.

1.1.2.2. En el año 2003 comenzó a sufrir unos fuertes dolores en el brazo derecho que afectaron su calidad de trabajo y de vida por lo que en el 2005 inició una serie de exámenes médicos para que se determinaran las causas del dolor y se le recomendara un tratamiento.

1.1.2.3. El 25 de julio de 2006 su EPS Cruz Blanca, informó a ARP Colpatria el diagnóstico de la accionante, tendinitis en hombro derecho de origen ocupacional y el 19 de octubre de 2006 la EPS Cruz Blanca dictaminó en segunda instancia que la enfermedad diagnosticada era de origen profesional.

1.1.2.4. El 30 de abril de 2010 la empresa la desvinculó, sin previa autorización del Ministerio, argumentando que el contrato suscrito con ETB, en donde la accionante prestaba sus servicios, había terminado.

1.1.2.5. A mediados del 2010 inició una acción de tutela en contra de la empresa Internacional de Negocios con el fin de que se le ampararan sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta su despido injustificado y su situación particular para lo cual el 27 de julio de 2010, el Juzgado Civil del Circuito de Funza, en fallo de segunda instancia, tuteló la protección de sus derechos y ordenó el reintegro laboral a un cargo que no causara daño a su estado de salud.

1.1.2.6. A pesar de existir dicha sentencia, fue reintegrada a su trabajo pero continuó realizando las mismas tareas que causaron su enfermedad de origen profesional, lo que hizo que el dolor aumentara y perdiera movilidad en su brazo derecho, afectando aún más su calidad de vida y capacidad laboral.

1.1.2.7. El 2 de agosto de 2010, se le realizó una valoración médica por parte del área de riesgos profesionales de Cruz Blanca, la cual arrojó como diagnóstico “síndrome de manguito rotador de hombro derecho y tendinitis de hombro derecho” y remitió a la empresa las recomendaciones laborales necesarias para disminuir el dolor en sus brazos y poder rehabilitarse, pero éstas no fueron atendidas por el empleador.

1.1.2.8. El 8 de noviembre de 2010 la ARP Seguros de Vida Alfa S.A. emitió concepto en donde señaló que compartía el dictamen de la EPS Cruz Banca. El 26 de abril de 2011 la ARP Colpatria emitió otro concepto en donde determinaba que la enfermedad padecida por la actora era de origen ocupacional, el cual fue ratificado por la misma ARP el 6 de mayo de 2011.

1.1.2.9. El 23 de enero del año 2012 firmó nuevo contrato de trabajo con la empresa. 1.1.2.10. Asevera la petente que desde el mes de febrero de 2012 la empresa inició un proceso de recorte de personal en el que los principales afectados han sido los trabajadores con enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y las mujeres en estado de embarazo, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

1.1.2.11. Señala que el día 13 de febrero de 2012 fueron reunidas en las instalaciones de la accionada, todas las personas a quienes desvincularían laboralmente y se les informó la terminación de sus contratos, sin un previo aviso. En la reunión se encontraban dos inspectoras de trabajo quienes aseguraron que no había autorización del Ministerio que autorizara el despido masivo de trabajadores con estabilidad laboral reforzada.

1.1.2.12. El mismo 13 de febrero del 2012 la apoderada especial de Internacional de Negocios radicó en el Ministerio de Trabajo solicitud de despido de 118 personas en situación de discapacidad y mujeres en estado de embarazo, para lo cual el 17 de febrero de 2012, el Ministerio dio respuesta a la solicitud, en la que llama la atención a la accionada por la manera en que presentó su solicitud y le recuerda las causales y especificaciones para que el despido se pueda dar, como lo es que no puede existir relación causal entre la terminación del contrato y la condición de debilidad del trabajador.

1.1.2.13. Señala la señora Sierra Medina que el 14 de febrero de 2012 asistió a una reunión con la abogada externa de la empresa quien la presionó para aceptar una “terminación por mutuo acuerdo” contenida en un formato preestablecido, ya que era la única salida legal.

1.1.2.14. La accionante considera que la mala situación económica de la empresa no es un argumento suficiente para aceptar esa presión injustificada, menos cuando no se ha iniciado proceso de disolución ni de liquidación de la sociedad, ya que en ese caso los trabajadores gozarían de una posición privilegiada.

1.1.2.15. Sostiene que el 20 de febrero de 2012 asistió a otra reunión con la misma abogada en la que reafirmó su argumento de que no existía otra opción de terminar el contrato por mutuo acuerdo, ocasión en la que la petente le exigió que se hiciera una revisión y actualización de las planillas de pagos al sistema de seguridad social, puesto que en su historia laboral no aparecen algunos meses y años en los que ella laboró para dicha empresa.

1.1.2.16. El 23 de febrero de 2012, la señora María Francelina inició un incidente de desacato para que se diera cabal cumplimiento al fallo de tutela del 27 de julio de 2010.

1.1.2.17. Como respuesta a la notificación hecha a la empresa, ésta dirigió un memorial adjuntando copia de la constancia de aportes a seguridad social de noviembre y diciembre de 2011 y enero y febrero de 2012. De tal manera que se evidencia que no se han hecho los aportes del mes de marzo en adelante por lo que la actora no ha podido acceder a los servicios de salud para obtener los medicamentos, tratamientos, revisiones y citas necesarias para tratar su enfermedad y no se han realizado los correspondientes aportes a pensión.

1.1.2.18. En ese mismo memorial, se anexa una constancia de consignación en la cuenta de ahorros de la peticionaria por la suma de un millón doscientos nueve mil doscientos doce pesos ($1.209.212), pero no dan explicación por qué concepto. Argumenta la solicitante que aún se le debe la prima de fin de año y los salarios de enero a la fecha, afectándole su derecho al mínimo vital y a la vida digna.

1.1.2.19. El 18 de abril de 2012 el despacho se abstuvo de sancionar a la empresa accionada por considerar que al existir un nuevo contrato laboral entre las partes, la nueva desvinculación y el no pago de aportes y salarios, constituyen hechos y argumentos nuevos que no hacen suponer un desacato y, por tanto, deben hacer parte de otros medios idóneos de defensa.

1.1.2.20. Señala la actora que la empresa accionada desconoce la jurisprudencia de la Corte que consagra la protección laboral reforzada para personas en condición de discapacidad, sin importar el tipo de contrato o la duración de la obra contratada, teniendo que acudir a la reubicación en otra plaza de trabajo.

1.1.2.21. Finalmente, considera que la acción de tutela es el medio de defensa idóneo para buscar protección de su situación laboral y personal debido a su condición de persona en debilidad manifiesta.

1.1.3. Actuaciones procesales A través de auto fechado el dos (2) de mayo de dos mil doce (2012), el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, Cundinamarca dio curso a la solicitud de acción de tutela y ofició a la entidad accionada para que en el término de dos (2) días se pronunciara sobre las pretensiones de la actora y ejerciera sus derechos de defensa y contradicción y al Ministerio de Protección Social para que remitiera copia de la autorización otorgada a la accionada para la desvinculación masiva de empleados contratados por obra o labor de personas en estado de debilidad manifiesta.

1.1.4. Contestación de la demanda El 8 de mayo del 2012, la entidad accionada contestó la acción de tutela, solicitando que se desestimen las pretensiones de la petente por la falta de competencia por parte del Juzgado en donde se inició la acción de tutela y la inexistencia de relación de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo por una causa objetiva y su estado de debilidad manifiesta.

Afirma que el artículo 37 del Decreto 2951 de 1991 establece la única regla de competencia en lo referente a la acción de tutela, consagrando el factor territorial, salvo en los casos de los medios de comunicación, y afirma que son competentes para conocer las acciones de tutela los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde ocurriere la vulneración o amenaza y en este caso el domicilio de las partes y el lugar donde se prestó el servicio fue la ciudad de Bogotá y no el Municipio de Tenjo.

Aunado a esto, comenta que por la difícil situación que atraviesa la empresa, la junta directiva decidió ceder todos los contratos comerciales suscritos para la prestación de servicio de aseo con sus diferentes clientes, buscando un equilibrio

que no los llevara a la liquidación definitiva de la sociedad. Por lo tanto, y atendiendo el tipo de contrato suscrito con los trabajadores, que en la mayoría de los casos era de obra o labor contratada, la empresa los dio por terminados en la misma fecha en que la labor específica para la cual habían sido vinculados había culminado.

Esta causal, argumenta, además de ser objetiva consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, estaba pactada en la cláusula sexta del contrato individual de trabajo. No obstante, a las personas que se encontraban en debilidad manifiesta por incapacidad, restricción médica o embarazadas, se les propuso terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, indemnizándoles por hasta 180 días de salario, dependiendo del caso, lo cual no fue aceptado por la accionante así que la empresa procedió a terminar el contrato de trabajo por la causal objetiva de terminación de obra o labor contratada.

De esta manera, no existe nexo causal entre el retiro y el estado de salud de la trabajadora y por lo tanto la acción de tutela no procede. Finaliza diferenciando los conceptos de terminación por finalización de la obra o labor contratada y despidos colectivos sosteniendo que éstos últimos se producen en un determinado tiempo y no son motivados por la culminación de la obra o labor contratada o por justa causa, de tal suerte que en el presente caso no se da dicho fenómeno, sino que la desvinculación de la accionante se presenta como consecuencia de una condición de duración previamente conocida por ella al firmar su último contrato.

1.2. PRUEBAS A continuación se relacionan las pruebas documentales que obran en el expediente: 1.2.1. Copia de remisión para calificación de origen en segunda instancia, del usuario María Francelina Sierra Medina, con diagnóstico tendinitis hombro derecho, emitida por Cruz Blanca EPS el 25 de julio de 2006, dirigida a ARP COLPATRIA.

1.2.2. Copia de la notificación de calificación de origen emitida por Cruz Blanca EPS el 19 de octubre de 2006, dirigida a la señora María Francelina Sierra Medina, informándole que se determinó que su caso es una enfermedad de origen profesional.

1.2.3. Copia de fallo del Juzgado Civil del Circuito de Funza Cundinamarca, del 27 de julio de 2010, decidiendo en segunda instancia, la acción de tutela impetrada por Maria Francelina Sierra Medina contra Internacional de Negocios S.A., en donde se ordena a la accionada a que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación se reintegre a la accionante a un cargo que no cause daño a su estado de indefensión.

1.2.4. Copia de oficio del 2 de agosto de 2010, suscrito por la doctora Erika Sierra Blanco, Médico Salud Ocupacional adscrita a CEMES – Centro de Especialistas Pepe Sierra, Cruz Blanca EPS, dirigida a Internacional de Negocios S.A., informándole que se realizó valoración a la paciente María francelina Sierra Medina y de dictaminó diagnostico de Tendinitis en hombro derecho y síndrome de manguito rotador de hombro derecho, para lo cual hizo varias recomendaciones laborales.

1.2.5. Copia de oficio del 8 de noviembre de 2010 suscrito por Carolina Oviedo Cañón, Directora de Servicios e Indemnizaciones de Seguros de Vida Alfa S.A., dirigido a la señora María Francelina Sierra medina, informándole que dicha administradora de Riesgos Profesionales está de acuerdo con el dictamen emitido por la EPS Cruz Blanca, respecto de su patología.

1.2.6. Copia de dictamen de calificación de origen con número de siniestro 99080230075 del 26 de abril de 2011, número de dictamen 12035, paciente María Francelina Sierra Medina con diagnóstico M751 – Síndrome del Manguito Rotatorio – Enfermedad Profesional.

1.2.7. Copia de notificación de calificación de origen fechada 6 de mayo de 2011, emitida por Seguros de Vida Colpatria S.A., dirigida a la señora María Francelina Sierra Medina, en donde se le notifica que su caso es una enfermedad profesional.

1.2.8. Escrito del 13 de febrero de 2012, radicado ante el Ministerio de Protección Social con No. 19319, suscrito por Claudia Rocío Sosa Varón, representante de Internacional de Negocios S.A., solicitando autorización para dar por terminado los contratos de trabajo por culminación de la obra o labor contratada de 118 personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta.

1.2.9. Oficio 14325-23003 del Ministerio del Trabajo, con fecha 17 de febrero de 2012, dando respuesta a la solicitud radicada con No. 19.319 del 13 de febrero de 2012.

1.2.10. Copia de escrito de incidente de desacato, del 23 de febrero de 2012, promovido por la señora María Francelina Sierra Medina, en contra de Internacional de Negocios S.A., dirigido al Juez Civil del Circuito de Funza.

1.2.11. Acta de trámite, con fecha 12 de marzo de 2012, de audiencia pública, suscrita por Inspectora de trabajo, representante de Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios Generales y Afines "SINTRASEGA" y reclamantes trabajadores de Internacional de Negocios S.A., no asistió representante de dicha entidad.

1.2.12. Copia de oficio fechado el 9 de abril de 2012, suscrito por Rene Torrado Hernández, representante legal de Internacional de Negocios, informando al Juez Promiscuo Municipal de Funza que a la fecha ya se dio cumplimiento al fallo de tutela y adjunta soportes de pago de salarios y seguridad social.

1.2.13. Copia de fallo de incidente de desacato del 18 de abril de 2012, emitido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, en donde resuelve abstenerse de sancionar a Internacional de Negocios S.A.

1.2.14. Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de internacional de Negocios S.A. 1.2.15. Copia de planilla de autoliquidación consolidada SuAPorte en donde costa el pago de aportes a seguridad social correspondientes al periodo de cotización diciembre de 2011, realizados por Internacional de Negocios en donde aparece la accionante.

1.2.16. Copia de planilla de autoliquidación consolidada SuAPorte en donde costa el pago de aportes a seguridad social correspondientes al periodo de cotización noviembre de 2011, realizados por Internacional de Negocios en donde aparece la accionante.

1.2.17. Copia de planilla de autoliquidación consolidada SuAPorte en donde costa el pago de aportes a seguridad social correspondientes al periodo de cotización enero de 2012, realizados por Internacional de Negocios en donde aparece la accionante.

1.2.18. Copia de planilla de autoliquidación consolidada SuAPorte en donde costa el pago de aportes a seguridad social correspondientes al periodo de cotización febrero de 2012, realizados por Internacional de Negocios en donde aparece la accionante.

1.2.19. Copia de planilla de pago de nóminas BBVA net cash, fecha 9 de abril de 2012 en donde aparece enlistada la accionante, con un importe total de $1.209.212.

1.2.20. Copia del Contrato de trabajo No. 0001, Empleado No. 0001, Duración de la Obra o Labor Contratada, de la señora María Francelina Sierra Medina con Internacional de Negocios S.A. con fecha de inicio 23 de enero de 2012.

1.2.21. Copia de recorte de periódico con artículo publicado en marzo de 2012, titulado "Violación de los derechos humanos y laborales de mujeres trabajadoras – Carta a Gustavo Petro".

1.2.22. Copia de recorte de periódico EL Espectador del 22 de abril (no se lee el año), con dos artículos titulados "Racha de embargos a los Torrado" y Los efectos de la cesión de los contratos de aseo – Víctimas del 'carrusel'".

1.2.23. Copia de Prórroga No. 2 y Cesión No. De Contrato de Prestación de Servicios. Número del Contrato 2286 de 2009. 1.2.24. Copia de certificación laboral de Maria Francelina Sierra Medina, fechada 8 de mayo de 2012, emitida por

Internacional de Negocios S.A., donde consta los periodos en que laboró para dicha empresa y su asignación salarial.

1.2.25. Relación de empleados a los que se les dio por terminado su contrato de trabajo por mutuo acuerdo. 1.2.26. Certificación del 8 de mayo de 2012 suscrita por el Gerente Nacional de Talento Humano de Internacional de Negocios donde consta que a la fecha 29 de febrero de 2012, se finalizó el contrato de trabajo a 2.380 personas, como consecuencia de terminación de vínculos comerciales.

1.3. DECISIONES JUDICIALES 1.3.1. Fallo de primera instancia - Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, Cundinamarca El Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, Cundinamarca, mediante providencia del catorce (14) de mayo de dos mil doce (2.012), negó el amparo de los derechos fundamentales al trabajo (estabilidad laboral reforzada) y a la seguridad social en conexidad con la vida en condiciones dignas y el mínimo vital a la vida digna, invocados por la accionante, declarando la improcedencia de la acción de tutela por considerar que, aunque en principio se cumple el primer presupuesto para que sus derechos se puedan reclamar por esta vía, que es demostrar o tenerse probado que se trate de una persona en debilidad manifiesta, lo cual se infiere de los diferentes documentos aportados al expediente anotando además, que el empleador conocía esta situación, lo que se puede evidenciar en el escrito de solicitud de autorización de desvinculación dirigido al Ministerio del Trabajo y de la notificación que le hizo la ARP Colpatria, el segundo requisito, que es la acreditación en el proceso de la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, no se dio al no haberse presentado la terminación del contrato como un acto discriminatorio motivado por las condiciones de salud de la actora, sino fue un despido que involucró a varios empleados, unos en estado de debilidad y otros no, derivado de causas diferentes a la limitación que padece la petente.

Por lo cual, en este caso, no se reúnen los requisitos necesarios para que, por medio de la acción de tutela, se le protejan los derechos a la solicitante y se le informa que puede acudir a la vía ordinaria laboral para interponer la solicitud pertinente.

1.3.2. Impugnación La accionante, impugnó el fallo proferido por el Juez de primera instancia, el dieciséis (16) de mayo de dos mil doce (2012). Sustentó su recurso afirmando que la causa de la terminación de su contrato sí fue la enfermedad profesional que presenta, no siendo la única, sino se trata de un despido colectivo que involucra varios trabajadores en debilidad manifiesta o en situación de especial protección constitucional.

Argumenta que no es cierto que el Ministerio de Trabajo haya expresado que sólo es competente para pronunciarse sobre despidos cuando la causa esta relacionada directamente con la discapacidad o enfermedad, pues en realidad lo que señaló la autoridad laboral era que no podía realizarse un trámite colectivo de autorización de despido de personas con enfermedades profesionales, accidentes de trabajo o en estado de embarazo, sino que debía hacerse individualmente y que la causa fuera justa sin existir relación causal entre la terminación del contrato y la condición de debilidad manifiesta que presentara cada trabajador.

Finaliza diciendo que la mala situación económica de la empresa no puede tenerse, inmediatamente, como causal objetiva de terminación del contrato, sin iniciar siquiera un proceso de disolución y liquidación de la sociedad.

1.3.3. Decisión de segunda instancia – Juzgado Laboral Adjunto al Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca El Juzgado Laboral Adjunto al Juzgado Civil del Circuito de Funza Cundinamarca, mediante sentencia proferida el ocho (8) de junio de dos mil doce (2012), confirmó el fallo de primera instancia pero por otras razones.

Consideró, en primer lugar, que la acción de tutela no procede en el presente caso porque existe otro medio de defensa para resolver las controversias que se citan como lo es la jurisdicción ordinaria laboral.

En segundo lugar, en el caso de acudirse a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, consideró que en el expediente no se encuentra acreditado que concurran los elementos de inminencia del

perjuicio y urgencia de las medidas para ampararlo.

Aclaró que la juez de primera instancia adujo motivos que la llevaron a emitir un pronunciamiento de fondo, pero no es por ello que debe negarse el amparo, sino por los anteriores motivos.

2. EXPEDIENTE T-3.605.708 2.1. ANTECEDENTES 2.1.1. Solicitud El señor Eugenio Leguízamo Soler, instauró acción de tutela en contra de Coordinadora Andina de Carga Ltda. “CORDIANDINA LTDA” por considerar que está vulnerando sus derechos fundamentales a la vida en conexidad directa con la salud, el mínimo vital y la seguridad social, a la igualad, al trabajo y a la protección especial, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta que tiene una lesión por la que lleva más de 180 días incapacitado y que necesita de supervisión médica y que su ingreso es el único medio de subsistencia de él y su esposa, por lo tanto acude a la tutela para que se le protejan sus derechos fundamentales y se ordene a Coordinadora Andina de Carga Ltda. “CORDIANDINA LTDA”, a que se le reubique en un cargo para continuar realizando sus labores, a que se hagan los respectivos aportes al sistema de seguridad social para poder continuar su tratamiento médico y a que se le paguen los salarios, desde su despido hasta su reubicación, y así garantizar su mínimo vital.

2.1.2. Hechos 2.1.2.1. El accionante comenzó a trabajar en la empresa accionada el 9 de noviembre de 2009, como conductor de Camioneta. 2.1.2.2.

El 5 de diciembre de 2011 sufrió un accidente en donde su diagnóstico fue “fractura de la epífisis superior del radio y síndrome de manguito rotatorio”.

2.1.2.3. A raíz de su lesión lleva más de 180 días incapacitado. El 7 de junio del presente año, fue citado a las instalaciones de la empresa y le informan que su contrato de trabajo ha sido terminado, basándose en el artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo de Trabajo.

2.1.2.4. Aclara que a la fecha, además de estar incapacitado, se encuentra bajo supervisión médica, teniendo que acudir a cita con el especialista de ortopedia el 20 de junio de 2012 para que le indique el tratamiento a seguir y el 21 de junio comienza 10 terapias.

2.1.2.5. Arguye que con su despido, su servicio de salud quedó suspendido por el no pago de los aportes correspondientes por parte de su empleador, por lo tanto no puede continuar su tratamiento médico.

2.1.2.6. Afirma que su empleador conoce que a la fecha se encuentra en valoración médica lo cual no tuvo en cuenta en el momento de su desvinculación.

2.1.2.7. Comenta que al verse desprotegido, acude al Ministerio de Protección Social para recibir asesoría y apoyo en su situación en donde le informan que debe iniciar un proceso ante la jurisdicción ordinaria, lo cual para el no es posible pues no puede esperar tanto tiempo y no cuenta, si quiera, con una EPS que le reconozca el pago de las incapacidades.

2.1.2.8. Señala que la tutela, en este caso, se enfoca como mecanismo procesal supletorio ya que se encuentra en alto riesgo de sufrir un perjuicio irremediable, al haber sido despojado de todas las posibilidades de continuar un tratamiento médico y de percibir un mínimo vital, lo que agravará más su situación.

2.1.2.9. Concluye argumentando que viven en arriendo, con su esposa, devengaba un salario mínimo lo que destinaban al pago de sus necesidades básicas, por lo que al no percibirlo, se encuentra en una posición de inferioridad y vulnerabilidad.

2.1.3. Actuaciones procesales A través de auto fechado el veinticinco (25) de junio de dos mil doce (2012), el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bogotá ordenó tramitar la solicitud de acción de tutela y dio traslado a la entidad

accionada, para que en el término de un (1) día siguiente a la notificación de la misma ejerciera sus derechos de defensa y contradicción.

2.1.4. Contestación de la demanda El 29 de junio de 2012, la entidad accionada contestó la acción de tutela, solicitando que se niegue el amparo por cuanto no se vulneró ningún derecho de carácter fundamental.

Argumentó que la terminación del contrato de trabajo se sustentó legalmente en el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 62ª numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se considera una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando la lesión que sufre lo incapacite por más de ciento ochenta (180) días.

Adicionalmente, señaló que la ley antitrámites “SUPRIMIÓ” la necesidad del permiso de la autoridad de trabajo para desvincular a una persona en condición de discapacidad cuando dicho retiro se haga por una justa causa, inciso 2 del artículo 137 del decreto 19 de 2012.

2.2. PRUEBAS A continuación se relacionan las pruebas documentales que obran en el expediente: 2.2.1. Copia de cédula de ciudadanía del señor Eugenio Leguízamo Soler.

2.2.2. Copia de incapacidad por treinta (30) días, suscrita por el doctor Orlando Javier Arango Echavarría, suscrito al Centro Policlínico del Olaya S.A., con fecha de inicio 19 de abril de 2012 y de terminación el 18 de mayo de 2012.

2.2.3. Copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor Leguízamo Soler y la accionada, con fecha 9 de noviembre de 2009, para realizar labores de conductor de camioneta, con salario de quinientos cuarenta mil pesos ($540.000) mensuales.

2.2.4. Copia de carta con fecha 7 de junio de 2012, suscrita por Gloria Jaime Blanco, gerente administrativo de Cordiandina Ltda., informándole al accionante la cancelación de su contrato de trabajo según el artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.5. Copia de certificado de incapacidad No. 43121377 de fecha 5 de junio de 2012, emitida por Salud Total EPS, en donde se otorgan 13 días de incapacidad, con fecha de inicio 3 de junio de 2012 y de terminación 15 de junio de 2012.

2.2.6. Copia de autorización de consulta MD especializada No. *01001V1208764176, de fecha 5 de febrero de 2012, en donde se lee en letra imprenta 20 de junio, 8:40, occidente, Av. Boyacá #60-03.

2.2.7. Copia de fórmula médica, con fecha 6 de junio de 2012, suscrita por la doctora Yanilud Martínez Saldaña. 2.2.8. Copia de cita control de terapias emitida por Virrey Solís IPS.

2.2.9. Copia de relación de incapacidades a favor del señor Eugenio Leguízamo Soler, con un total de 184 días. 2.2.10. Oficio fechado 27 de julio de 2012, dirigido al Juzgado 13 civil del Circuito de Bogotá, suscrito por el accionante, informando que se encuentra afiliado a Positiva ARP, y que el accidente no fue en horas laborales sino doméstico.

2.2.11. Copia de la historia clínica del accionante, emitida por Salud Total EPS, con fecha de impresión 4 de junio de 2012. 2.2.12. Original del informe de accidente laboral con fecha de diligenciamiento 7 de junio de 2012 firmada por el accionante, ante Salud Total EPS.

2.2.13. Copia del carné de afiliación del señor Eugenio Leguízamo Soler a Positiva, Compañía de Seguros. 2.3. DECISIONES JUDICIALES 2.3.1. Fallo de primera instancia - Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bogotá El Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del seis (6) de julio de dos mil doce (2012), concedió el amparo de los derechos fundamentales invocados, por considerar que dentro del expediente ni en los hechos narrados se encontró prueba de la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, así su enfermedad sea de origen común, ni tampoco permiso del inspector de trabajo para terminar su contrato laboral siendo el accionante una

persona que goza de una protección laboral reforzada por tener una limitación o discapacidad. Por lo tanto se debe presumir, a favor del actor, que su desvinculación tuvo que ver con un trato discriminatorio del empleador.

Teniendo en cuenta lo anterior, la instancia ordena a la accionada a que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la sentencia, se reintegre al accionante a un cargo igual o superior al que desempeñaba, acorde con su estado de salud.

2.3.2. Impugnación La accionada impugnó el fallo proferido por el Juez de primera instancia, el trece (13) de julio de dos mil doce (2012). Consideró que la sentencia desconoce la normativa laboral vigente en relación a la procedencia y alcance del fuero del discapacitado y el desarrollo de la ley anti-trámites, la cual abolió el permiso ante la autoridad de trabajo cuando existe justa causa.

Señala que el contrato de trabajo con el actor se dio por terminado argumentando una justa causa cual era la incapacidad por más de 180 días lo cual se encuentra probado y, además, a la empresa no le correspondía solicitar dicho permiso ya que la ley anti-trámites lo suprimió en su artículo 137.

Comenta que el trabajador fue afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, en donde se le otorgaron todas las prestaciones asistenciales y económicas, las cuales se deben mantener aun existiendo la terminación del contrato teniendo en cuenta la jurisprudencia que obliga a las EPS a prestar los servicios de salud cuando se encuentra en curso un tratamiento médico asistencial.

Argumenta que la empresa sólo conoce las incapacidades que suman más de 180 días, pero no conoce los detalles de su estado de salud ya que esos soportes nunca fueron entregados a la accionada por parte de la EPS.

2.3.3. Decisión de segunda instancia – Juzgado Trece Civil del Circuito de Bogotá El Juzgado Trece Civil del Circuito de Bogotá mediante sentencia proferida el primero (1) de agosto de dos mil doce (2012), revocó el fallo de primera instancia, y en su lugar, negó la protección de los derechos invocados. Argumentó que el despido se originó en causa justa y legal por lo cual la entidad accionada no requería permiso de la autoridad de trabajo para desvincular al trabajador, pues la ley anti-trámites es muy clara al respecto y el trabajador superó los 180 días de incapacidad.

Por lo anterior, niega el amparo no sin antes hacer hincapié en que el tratamiento médico que necesita el actor, debe continuar hasta por el término legal con cargo al fondo de pensiones o, en su defecto si el patrono no hubiere pagado lo pertinente, por cuenta de éste.

2.3.4. Actuación en sede de revisión La Sala observa que en el presente caso se presentan incapacidades superiores a los 180 días, por lo cual la decisión que se profiera en esta instancia puede afectar el Fondo de Pensiones al cual se encuentra afiliado el accionante, en consecuencia, para mejor proveer, considera necesario vincular al BBVA Horizonte Pensiones y Cesantías.

En oficio radicado en la secretaría de la Corte el día 11 de diciembre del presente año, BBVA Horizonte Pensiones y Cesantías se pronunció sobre los hechos de la acción de tutela.

Informa que el 26 de noviembre de 2006 el accionante suscribió formulario de solicitud de vinculación al Fondo de Pensiones Obligatorias administrado por BBVA Horizonte, como vinculación inicial al Sistema General de Pensiones.

Considera que en relación a la pretensión del accionante de reintegro, es totalmente viable y necesaria para proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada, concepto que ha sido tratado en reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional. De igual manera sostiene que el empleador, además de reintegrarlo o reubicarlo debe cancelar los salarios dejados de percibir desde su despido al igual que las demás prestaciones.

Comenta que el actor radicó en BBVA Horizonte documentos solicitando la valoración de pérdida de capacidad laboral para lo que la entidad remitió el caso el 5 de junio de 2012 a MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS S.A., compañía con la cual se tiene contratado el seguro provisional de los afiliados a ese fondo para que, con base en la historia clínica aportada por el petente, efectuara una análisis y determinación de su pérdida de capacidad laboral y el origen de la misma. Mediante dictamen del 13 de junio de 2012 la aseguradora informó que la pérdida de capacidad del accionante fue de un 29.94% y, posteriormente, el 10 de septiembre de 2012 la aseguradora envió el estudio realizado a la Junta Regional de Calificación, y hasta este momento se encuentran a la espera de un pronunciamiento.

Respecto del reconocimiento y pago de incapacidades informan que es una prestación económica que no se encuentra establecida a cargo del Sistema General de Pensiones según la Ley 100 de 1993 por lo que llegar a asignarles el pago de dichas incapacidades resultaría violatorio de la ley y se convertiría en un exceso por parte de quien lo ordene.

Comenta que si se postergara el trámite de calificación de invalidez lo que se reconoce es un subsidio de incapacidad equivalente al que el afiliado venia reportando por la EPS, el cual está a cargo de la compañía aseguradora que hubiese expedido el seguro provisional.

Finaliza solicitando no tutelar los derechos pretendidos por el accionante en contra de BBVA HORIZONTE PENSIONES Y CESANTÍAS S.A. ya que dicha administradora no ha vulnerado algún derecho fundamental del señor Leguízamo Soler.

3. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 3.1. COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución, y 33 del Decreto 2591 de 1991 y 49 del Reglamento de la Corporación es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de esta referencia.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO Con base en los antecedentes anteriormente expuestos, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional debe determinar si Internacional de Negocios S.A. y Coordinadora Andina de Carga Ltda. – CORDIANDINA LTDA – vulneraron los derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y a la protección especial a personas en debilidad manifiesta de dos trabajadores que sufren una enfermedad, al dar por terminado contratos de trabajo sin tener autorización de la autoridad de trabajo, argumentando, en el primer caso la terminación de la obra contratada y, en el segundo caso, incapacidad mayor a 180 días.

Para resolver el problema jurídico citado, la Sala examinará: primero , la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de un trabajador en condición de discapacidad, segundo , procedencia de la acción de tutela contra particulares, tercero , el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuarto , incapacidades laborales por enfermedad común que superan los 180 días y, quinto , análisis de los casos en concreto.

3.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD La acción constitucional consagrada en el artículo 86 de la Carta se caracteriza por ser una acción preferente y sumaria que busca evitar de manera inmediata la amenaza o vulneración de un derecho fundamental.

Es procedente cuando no existan otros medios ordinarios por medio de los cuales se pueda invocar la protección del derecho en cuestión o que existiendo otra vía jurídica, carezca de idoneidad y efectividad para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha dicho por regla general su improcedencia por existir otros mecanismos de defensa judicial como la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, la Corte ha establecido como excepción que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad .

En esos casos, la acción de tutela es el mecanismo procedente e idóneo, en razón a que dicha protección es consagrada expresamente en el texto constitucional a favor de las personas con discapacidad, cuya finalidad es desarrollar el postulado de la igualdad real y efectiva, y garantizarles el ejercicio pleno de sus derechos. Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Por tanto, esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente sino que, además, es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta.

Así las cosas, en aquellos casos en los cuales se vislumbre la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo procedente para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

3.4. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES. Es importante subrayar que la vulneración de los derechos fundamentales no sólo deviene de la acción u omisión de las autoridades públicas sino que también pueden ser desconocidos, a veces en mayor grado, por los particulares, teniendo en cuenta las relaciones heterogéneas que se presentan en la sociedad. Específicamente, en el plano de las relaciones privadas, los efectos de la protección a los derechos fundamentales tienen una eficacia horizontal y son una manifestación del principio de la igualdad [1] ; pues precisamente en virtud de las relaciones dispares que se sostienen en el ámbito social, la parte débil estaría sometida a la voluntad de quien ejerce autoridad o tiene ventaja sobre ella, sin que la persona en estado de indefensión o subordinación tuviera la posibilidad de asumir una verdadera defensa de sus intereses.

Por lo anterior, esta Corporación ha establecido que en principio la acción de tutela es el mecanismo procedente para solicitar la protección de los derechos fundamentales frente a un particular cuando se evidencia un estado de indefensión o subordinación. Específicamente, esta Corporación ha indicado que se presume el estado de indefensión o subordinación entre particulares, en asuntos de carácter laboral . Al respecto, se estableció:

“(…) Es así como en relaciones contractuales, comerciales o de ejercicio pleno de la autonomía individual la Corte ha sostenido que, en principio, no es pertinente otorgar la protección constitucional de los derechos fundamentales.

En cambio, tratándose de relaciones particulares donde se presentan relaciones de subordinación o de indefensión –como es el caso en materia laboral [2] , pensional [3] , médica [4] , de ejercicio de poder informático [5] , de copropiedad [6] , de asociación gremial deportiva [7] o de transporte [8] o religiosa [9] , de violencia familiar [10] o supremacía social [11] –, la jurisprudencia constitucional, siguiendo los parámetros que la propia Constitución establece, ha intervenido para dejar a salvo la efectividad de los derechos fundamentales en dichas situaciones.

[12] (Subraya fuera de texto) De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el estado de indefensión o subordinación se presume en materia laboral . No obstante, el juez constitucional debe conferirle valor y peso al término indefensión en cada caso concreto para determinar la procedencia de la acción de tutela contra un particular. Sobre el punto, la Corte Constitucional ha señalado algunos lineamientos que pueden servir de guía:

“(…) la Corte sin el ánimo de ser exhaustiva, ha establecido algunos supuestos en los que existe estado de indefensión, como por ejemplo, (i) cuando la persona está en ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos, que

permitan conjurar la vulneración iusfundamental por parte de un particular; (ii) personas que se hallan en situación de marginación social y económica [13] , (iii) personas de la tercera edad [14] , (iv) discapacitados [15] (v) menores de edad [16] .” [17] Además, esta Corporación ha encontrado procedente la acción de tutela en aquellos eventos en los cuales la relación laboral ha terminado [18] pero se evidencia que durante su desarrollo existió un desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador [19] De lo expuesto puede colegirse que la acción de tutela procede contra particulares en virtud de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales como manifestación del principio de igualdad, siempre que el juez constitucional al analizar el caso concreto vislumbre que la persona se encuentra en estado de subordinación o indefensión, como es el caso de las relaciones laborales.

3.5. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Es necesario advertir, como primera medida, que en cabeza del empleador está el deber de solidaridad como manifestación del principio de eficiencia (Artículo 48 de la Constitución Política) [20] , teniendo la obligación de continuar el vínculo laboral y mantener en el cargo o reubicar al trabajador que se encuentre en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta atendiendo sus circunstancias particulares y de manera oportuna, hasta tanto no se verifique la estructuración de una causal objetiva por parte del Ministerio de la Protección Social.

[21] . Sin embargo, es necesario señalar que las órdenes consagradas por la Corporación para salvaguardar la estabilidad laboral reforzada de éstas personas no se terminan en la imposibilidad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo ni pagar la indemnización correspondiente, a título de sanción, bajo esta circunstancia nace la obligación del patrono y a su vez, el derecho del trabajador, a una reubicación en espacios que no generen más perjuicios a su salud o, en su defecto, vincularlo en otro cargo siempre y cuando la causa que dio origen al contrato de trabajo subsista [22] .

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso recordar que la misma Corte Constitucional, en la sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001 [23] , consagró una excepción al deber de reubicación del trabajador por parte del empleador en los siguientes términos:

“En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.” Así las cosas se puede concluir que “ El propósito de lograr la reubicación del trabajador afectado de su salud por el desempeño de sus funciones no es más que lograr una justicia retributiva, partiendo del hecho que sobre éste recayó el riesgo por el desempeño de la labor, siendo en últimas el patrono beneficiario de la actividad económica lucrativa. Claro esta que este deber de solidaridad del empleador se puede ver afectado en la medida que no tenga la capacidad de hacerlo, le sea imposible o le afecte el desarrollo normal de la actividad, situación que también debe ser demostrada”.

[24] Ahora bien, en principio no existe un derecho fundamental que garantice la permanencia indefinida en un empleo. No obstante, la Constitución Política, artículos 13, 47 y 53, ha otorgado una protección reforzada a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta como las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas con discapacidad y adultos mayores. Dicha protección significa, en materia laboral, que su despido sólo podrá efectuarse y aceptarse como válido si existe una justa causa debidamente acreditada ante el Ministerio de la Protección Social.

Acerca de la finalidad de la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, es importante anotar que ésta desarrolla el contenido de reglas y principios

constitucionales de gran valía para lograr la igualdad material entre las personas. Además para la real materialización de este derecho existe una presunción ante su desconocimiento. Al respecto, esta Corporación, mediante sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008 , señaló:

“(i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado [25] , (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales [26] , y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas [27] en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º) [28] , han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria [29] , y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo [30] ” [31] Específicamente, en el caso de las personas con discapacidad, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” La anterior disposición consagra dos eventos a saber: el primero , denominado por la jurisprudencia constitucional como estabilidad laboral positiva, en el sentido de que la discapacidad de una persona no puede ser un obstáculo para la vinculación laboral de la persona a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar;

el segundo , el que la jurisprudencia ha llamado estabilidad laboral negativa, en el entendido de que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato laboral terminado por su condición, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social.

[32] En la sentencia C-531 de 2000 [33] , esta Corporación abordó el estudio de una demanda de inconstitucionalidad contra los incisos primero (parcial) y segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 referido anteriormente, y con respecto a la estabilidad laboral reforzada concluyó que:

(i) la Constitución Política contempla una protección reforzada a ciertas personas que pertenecen a grupos históricamente marginados o excluidos de la sociedad para hacer efectivo el postulado de lograr una igualdad real y efectiva (artículo 13), y asegurarle a esta población el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales;

(ii) el despliegue de acciones afirmativas para lograr dicho cometido constitucional como también el de propender por la vigencia de un orden justo, adquiere relevancia en el campo laboral;

(iii) a través del derecho al trabajo, en particular tratándose de la población en situación de discapacidad, se asegura el contenido y ejercicio de otros derechos fundamentales como la autonomía, la dignidad humana y la igualdad;

(iv) por lo anterior, cuando el trabajador se encuentre en alguna circunstancia de discapacidad, nace para él una estabilidad en el empleo mientras pueda desarrollar la labor asignada o cualquier otra de acuerdo con la discapacidad que tenga y además, no se presente una causa justificativa para la terminación del contrato laboral.

Ahora bien, en relación con el alcance del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de discapacidad, esta Corporación fijó las siguientes subreglas:

“(…) (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente” [34] De igual manera, la jurisprudencia constitucional también ha abordado la distinción entre los trabajadores en situación de discapacidad que tienen el dictamen de pérdida de capacidad laboral y aquéllos trabajadores que, aún cuando no han sido calificados, se encuentran en situación de debilidad manifiesta por presentar una pérdida de capacidad laboral durante la ejecución del contrato laboral [35] . En el primer caso, la estabilidad laboral reforzada deviene directamente del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en el segundo caso, dicha protección especial deviene directamente del sistema normativo [36] , y entendido como todas aquellas normas, además de las reglas constitucionales, que confieren una especial protección al trabajador en estado de debilidad manifiesta y que no son contrarias al texto superior.

[37] Es decir, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta no depende de la calificación de pérdida de capacidad laboral sino de la evidencia de que el estado de salud del trabajador desmejoró durante la ejecución del contrato laboral y que por esta razón se le dificulta o se encuentra impedido para desarrollar sus labores; por tanto, su desvinculación en estas circunstancias constituye un acto discriminatorio.

[38] Finalmente, y en relación a los beneficiarios de esta protección, esta Corporación ha establecido que el vencimiento del término del contrato laboral a término fijo o de obra no constituye necesariamente una causa de desvinculación del trabajador protegido por la estabilidad laboral reforzada, y ha fijado los siguientes lineamientos:

“De tal manera que, en los eventos en los que se advierta (i) que subsisten las causas que dieron origen al nacimiento de la relación laboral; (ii) en el entendido de que un tercero continua cumpliendo con tales funciones y; (ii) se observe que el trabajador ha cumplido adecuadamente con sus obligaciones derivadas de la misma, tiene el derecho a conservar su trabajo, o a ser reubicado de acuerdo con sus circunstancias, sin que el cumplimiento del término pactado implique su desvinculación laboral, salvo que medie la autorización del funcionario de trabajo correspondiente.” [39] Acorde con lo expuesto precedentemente, cuando el juez constitucional evidencia que el despido o la terminación del contrato laboral se efectuó sin la autorización del Ministerio de la Protección Social debe presumir que la desvinculación tuvo como causa la condición de discapacidad o debilidad manifiesta del trabajador y se entenderá que el despido es ineficaz.

[40] Dicha presunción tiene su razón de ser en el hecho de que generalmente el nexo causal entre el despido y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por tanto, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y desde el punto de vista formal se encuentran conformes con las disposiciones legales. Por tanto, corresponde al empleador demostrar que la causa del despido no se debe a un acto discriminatorio por razón de la discapacidad del actor.

[41] Cabe resaltar que los derechos de las personas en situación de discapacidad no son absolutos, por tanto los empleadores al observar que el trabajador ha incurrido en una causal objetiva para dar por terminado el contrato laboral, antes de proceder a hacer efectivo el despido, deben observar el procedimiento establecido para ello y acudir al Ministerio del Trabajo para obtener la autorización respectiva. En este respecto, la jurisprudencia ha señalado:

“10. La legislación en favor de los minusválidos no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros . No obstante, el trato más favorable a las personas que por su condición física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (CP art. 13-3) debe garantizar una protección efectiva y real para este sector de la población.” [42] (Subraya fuera de texto) 3.6.

INCAPACIDADES LABORALES POR ENFERMEDAD COMÚN QUE SUPEREN LOS 180 DÍAS Las enfermedades de origen común pueden generar contingencias en las personas estando vinculadas laboralmente a una entidad ya sea de índole privado o público, o empleados independientes. Estas contingencias son cubiertas por el Sistema de Seguridad Social en donde se ha regulado este tipo de circunstancia para cumplir los objetivos de la seguridad social.

La incapacidad originada en enfermedad general o común es aquella inhabilidad física o mental que sobreviene a una enfermedad o accidente no originado por causa o con ocasión de la clase de trabajo que desempeña [43] .

La necesidad del pago de las incapacidades médicas radica en evitar que se vulneren derechos fundamentales de personas que ya están siendo perjudicadas al padecer una disminución de sus habilidades y su salud. La Corte Constitucional en su oportunidad señaló:

“[e]l no pago de una incapacidad médica constituye, en principio, el desconocimiento de un derecho de índole laboral, pero puede generar, además, la violación de derechos fundamentales cuando ese ingreso es la única fuente de subsistencia para una persona y su familia. No sólo se atenta contra el derecho al trabajo en cuanto se hacen indignas las condiciones del mismo sino que también se puede afectar directamente la salud y en casos extremos poner en peligro la vida, si la persona se siente obligada a interrumpir su licencia por enfermedad y a reiniciar sus labores para suministrar el necesario sustento a los suyos .

[44] Por tanto, legalmente se reconoce el pago de incapacidades regulando quién es el encargado de cancelarlas y en qué momento, siendo estos el empleador, las EPS o el Fondo de Pensiones.

La Ley 100 de 1993 prescribió: “ Incapacidades. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157 [45] , el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Para el cubrimiento de estos riesgos las Empresas Promotoras de Salud podrán subcontratar con compañías aseguradoras...".

De lo anterior se colige que el sistema de salud es el responsable, en primer término, del pago de las incapacidades originadas por enfermedad común por los primeros 180 días, pero, así mismo, la Corporación ha aclarado que no le corresponde a las EPS asumirlas cuando éstas superan dicho término.

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 227, señala que el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague, hasta por 180 días, un auxilio monetario por enfermedad no profesional, siempre que no se trate de un caso en que la EPS esté obligada a pagarlas:

“En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.” De igual manera, el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, prevé que cuando la incapacidad se mantiene, es posible que el trámite de calificación de pérdida de capacidad se prorrogue hasta por 360 días adicionales a los primeros 180 de incapacidad inicial, siempre y cuando haya un concepto de rehabilitación favorable y se reconozca un auxilio equivalente a la incapacidad de la que el trabajador era beneficiario [46] .

Así las cosas, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Constitucional [47] , el pago de las incapacidades laborales mayores a 180 días están a cargo de la administradora de fondo de pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, esto es, las incapacidades causadas a partir del día 181 y hasta que se emita un dictamen de pérdida de capacidad hasta por 360 días adicionales.

De esta manera, es necesario que la administradora de fondos de pensiones emita un concepto del servicio de rehabilitación integral del incapacitado, el cual, si es favorable dicha entidad puede postergar la calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez hasta por un periodo de 360 días adicionales, previa autorización de la aseguradora que expidió el seguro provisional de invalidez y sobreviviencia o entidad de previsión social correspondiente, pero si el resultado fue desfavorable se debe remitir el caso a la Junta de Calificación de Invalidez.

Hay que aclarar que es deber de la EPS acompañar el proceso durante el trámite necesario para la obtención del pago de las incapacidades que excedan los 180 días, remitiendo al fondo de pensiones los documentos necesarios para que se lleve a cabo la solicitud y se decida.

[48] Teniendo en cuenta lo anterior, si el afiliado no es calificado con el porcentaje mínimo para obtener su derecho pensional, pero aún le siguen prescribiendo incapacidades por su estado de salud, el fondo de pensiones sigue obligado al pago de éstas, siempre y cuando exista el concepto médico favorable de posible rehabilitación o hasta que se emita un nuevo concepto de calificación.

De esta manera “y aunque el trabajador se encuentre incapacitado, como se detallará seguidamente, la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo, claro esta conforme el concepto favorable de recuperación del médico, debiendo cumplir, durante ese período, con su obligación de pagar los correspondientes aportes al sistema de salud, pensiones y riesgos profesionales, ello en concordancia con el precitado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual materializa la obligación del Estado de protección a quienes están en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación por causas económicas, físicas o mentales, motivo por el cual son sujetos de especial protección constitucional”.

[49] De todo lo anterior se concluye que si a un trabajador le son expedidas incapacidades por menos de 180 días, le corresponde, en esta instancia, a la EPS pagarlas, pero si dichas incapacidades superan los 180 días, debe pagarlas el fondo de pensiones, hasta que se emita un concepto sobre su pérdida de capacidad laboral o se restablezca su salud. En el caso en que el concepto indica que el trabajador ha perdido más del 50% de su capacidad laboral, se causará en su favor la pensión de invalidez, siempre y cuando cumpla con los demás requisitos legales y si la pérdida de la capacidad laboral es inferior a ese porcentaje, y al trabajador le siguen otorgando incapacidades laborales, le sigue correspondiendo el pago al fondo de pensiones mientras exista un concepto favorable de rehabilitación o hasta que éste se expida o se pueda calificar nuevamente.

No obstante, en cualquier caso, el empleador tiene la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador, y debe continuar pagando las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, de acuerdo al concepto sobre su rehabilitación.

[50] 4. ESTUDIO DE LOS CASOS CONCRETOS 4.1. EXPEDIENTE T-3.572.778 4.1.1. Cuestión previa. Inexistencia de temeridad Como la Sala observa que la accionante, en el año 2010, impetró una acción de tutela en contra de la empresa Internacional de Negocios, hoy accionante dentro de este proceso, es necesario hacer el examen correspondiente a la posible existencia del fenómeno de la temeridad, por lo tanto se hará la aplicación de los elementos que componen dicho fenómeno para determinar si existe o no una acción temeraria por parte de la actora.

De acuerdo al artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, existe temeridad cuando, sin motivo justificado, la acción de tutela es presentada por la misma persona o su apoderado con los mismos supuestos fácticos ante varios jueces o tribunales,

conducta que conlleva a un uso abusivo del derecho, al desgaste injustificado de la administración de justicia y constituye un obstáculo para que otros ciudadanos accedan a la misma. A su vez, es calificada como una deslealtad procesal con la contraparte que es sorprendida en su legítima confianza al reabrirse debates jurídicos legalmente concluidos.

En la sentencia T-644 del 1 de julio de 2008 [51] se dijo sobre el punto lo siguiente: “Para la Corte una actuación temeraria es ‘aquella que desconoce el principio de buena fe, en tanto la persona asume una actitud indebida para satisfacer intereses individuales a toda costa y que expresa un abuso del derecho cuando deliberadamente y sin razón alguna se instaura nuevamente una acción de tutela ’ [52] , y se configura cuando, de forma concurrente, se presentan los siguientes elementos: ´(i) identidad en el accionante; (ii) identidad en el accionado; (iii) identidad fáctica [53] ;

(iv) ausencia de justificación suficiente para interponer la nueva acción [54] ´ [55] .”(Subraya fuera de texto) Para el caso bajo estudio, al hacer la aplicación de cada elemento arriba señalado para determinar si la accionante actuó con temeridad al invocar el amparo constitucional de sus derechos fundamentales tenemos que, a pesar de existir identidad de sujetos, tanto accionante como accionado, los supuestos fácticos en los cuales se basa la acción de tutela hoy en discusión, no son los mismos que dieron lugar a la acción impetrada en el 2010 por la petente, pues se trata de hechos nuevos que no tienen que ver con los acaecidos en ese momento que conllevaron a una sentencia a su favor. En esa oportunidad, de acuerdo con las pretensiones de la actora, el juez de tutela le ordenó a Internacional de Negocios reintegrar laboralmente a un cargo que no causara daño a su estado de salud. En la solicitud actual, la señora Blanca Manrique solicita nuevamente el reintegro, pero en relación a un nuevo contrato de trabajo del cual fue desvinculada, junto con varias personas que se encuentran en situación de debilidad, sin autorización del Ministerio, teniendo en cuenta que padece una enfermedad profesional, el pago de las prestaciones y salarios debidos, los aportes a la seguridad social y actualizar los reportes de aportes a seguridad social para que aparezca el total de las semanas cotizadas para poder acceder a una pensión.

Teniendo en cuenta lo anterior, se estima que actualmente no hay plena identidad de hechos sobre los cuales se instauró la acción de tutela, por lo cual no se configuran los presupuestos de una acción temeraria, así que la Sala continuará adelante con el estudio del presente caso.

4.1.2. Vulneración de los derechos fundamentales de la señora María Francelina Sierra Medina En razón a lo expuesto en las consideraciones de esta providencia se tiene que, en virtud del principio de solidaridad emergente de un estado social de derecho como el nuestro, es deber del empleador reubicar al trabajador que se encuentre en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, teniendo en cuenta la situación de cada persona. Pero si se tiene que es menester desvincularlo, se necesita autorización previa del Ministerio de Trabajo, demostrando que en nada tiene que ver la terminación del contrato con su condición de debilidad sino que existe una causa justa para dicha desvinculación. Aunado a esto, se presume que si el empleador no solicita autorización o lleva a cabo el despido antes de que el Ministerio se pronuncie, la terminación del contrato laboral se hace basada en la discriminación frente a la discapacidad del empleado.

En este caso, se trata de una mujer que padece una enfermedad profesional “síndrome de manguito rotatorio” diagnosticada desde el año 2006 y que ya había sido desvinculada en el 2010 de su cargo por lo cual interpuso acción de tutela en la cual, en segunda instancia se le tutelaron sus derechos ordenando a la empresa a reintegrarla a un cargo acorde a su condición y que no desmejorara su estado de salud. En enero de 2012 firmó un nuevo contrato pero en febrero del mismo año fue desvinculada junto con varios trabajadores en estado de debilidad manifiesta sin que el empleador contara con la autorización del Ministerio. En el caso bajo estudio se evidencia la necesidad del reintegro laboral y, por tanto, el pago de los aportes a seguridad social para que la accionante pueda acceder a los servicios de salud que le permitan continuar su tratamiento para lograr la recuperación deseada y, además, la obligación de que el

empleador la ubique en un cargo que no genere más detrimento en su estado de salud, acatando las recomendaciones hechas por la ARP.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, no existe duda de que el derecho al trabajo se refuerza cuando la persona se encuentra en debilidad o en condición de discapacidad. Ahora, se observa que la entidad accionada no obtuvo el permiso necesario del Ministerio del Trabajo, radicando una solicitud de desvinculación de 118 personas en situación de discapacidad y mujeres en embarazo a la cual el Ministerio contestó que no podía dar trámite pues se debía radicar una solicitud por trabajador, comentando el caso en concreto y señalando la justa causa por la cual se daba por terminado su contrato, por tanto se aplica la presunción de que el despido tuvo como causa la condición de discapacidad o debilidad manifiesta de la trabajadora y se entenderá que el despido es ineficaz pues no se encuentra probado la inexistencia del nexo causal entre el despido y dicha condición.

Es necesario en este punto, advertir que es censurable el despido masivo realizado por la entidad accionada, teniendo en cuenta, que como en el caso bajo análisis puede estar violando derechos fundamentales de 117 personas más, cometiendo actos discriminatorios pretendiendo dar por terminados los contratos de personas en condición de discapacidad y mujeres embarazadas, las cuales cuentan con una protección constitucional especial, y más, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y a sabiendas que dicha autoridad le informó el trámite correcto a seguir para obtener los permisos individuales.

En relación a la existencia de una “justa causa” alegada por el empleador como lo es la de terminación de la obra o labor contratada por haber cedido los contratos comerciales que había suscrito, no se encuentra prueba alguna, en el expediente, de que el contrato para el cual fue vinculada la accionante se haya terminado o cedido, para lo cual se dijo en la parte considerativa de esta providencia que el vencimiento del plazo del contrato de trabajo no constituye necesariamente una causa de desvinculación que goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada.

Por los motivos anteriores, se encuentra que al terminar el contrato de trabajo de la peticionaria por razón de su discapacidad, sin haber obtenido el permiso del Ministerio, la empresa Internacional de Negocios S.A. vulneró los derechos constitucionales al trabajo (estabilidad laboral reforzada), a la seguridad social en conexidad con la vida en condiciones dignas y al mínimo vital y a la protección especial a personas en situación de debilidad manifiesta de la señora María Francelina Sierra Medina.

En consecuencia, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional revocará el fallo proferido el ocho (8) de junio de dos mil doce (2012) por el Juzgado Laboral Adjunto al Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, y en su lugar concederá la tutela para proteger los derechos fundamentales invocados por la accionante, y se ordenará a la empresa Internacional de Negocios S.A., que proceda a reintegrar a la actora a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado el contrato, o a otra similar, siempre y cuando sean compatibles con su estado de salud y las recomendaciones hechas por la ARP y los médicos de salud ocupacional que evalúen el caso, sin solución de continuidad y en iguales o mejores condiciones, con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación.

De igual manera, según lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la empresa accionada deberá pagarle, si aún no lo ha hecho, a la señora Sierra Medina, el equivalente a 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, a título de indemnización sancionatoria por haberla despedido sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

La accionada deberá efectuar el pago de todos los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, desde el momento de la desvinculación, sin que se entienda como una nueva afiliación de la accionante al Sistema.

4.2. EXPEDIENTE T-3.605.708 Teniendo en cuenta lo considerado en la parte motiva de esta providencia, se tiene que para preservar el principio de solidaridad ponderado por nuestra Carta Política, el empleador tiene la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador en situación de discapacidad, reubicándolo en una plaza que tenga en cuenta la situación actual del empleado. Ya si se hace necesaria la terminación de su contrato se debe solicitar el debido permiso ante el Ministerio de la Protección Social, demostrando que no existe nexo causal entre su discapacidad y la terminación del contrato sino que existe una causa objetiva y justa por la cual se da la desvinculación. Si el empleador hace caso omiso a este requerimiento se presumirá que su despido es causado por discriminación en razón a su situación de debilidad o discapacidad.

En el presente caso, se estudia la desvinculación de un trabajador que sufrió un accidente no laboral el 5 de diciembre, en donde su diagnóstico fue “fractura de la epífisis superior del radio y síndrome de manguito rotatorio” y que, a raíz de que sus incapacidades sumaron más de 180 días, la empresa Coordinadora Andina de Carga “CORDINADINA LTDA” dio por terminando su contrato de trabajo argumentando justa causa. De lo anterior, se evidencia la necesidad del reintegro laboral y el pago de los aportes a la seguridad social que le permitan al accionante continuar asistiendo a las citas programadas con los especialistas y recibir el seguimiento médico necesario en todo su tratamiento para lograr la recuperación deseada.

Teniendo en cuenta lo anterior, no hay duda de que nos encontramos frente al caso de una persona que goza de una protección constitucional especial al encontrarse en una situación de discapacidad por lo cual, aunque se encuentre todavía incapacitado, es una imposición legal al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral teniendo que pagar todos los aportes correspondientes al sistema de seguridad social señalando que le corresponde al Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliado el empleado, pagar las incapacidades que superen los 180 días, hasta por 360 días adicionales, hasta que se emita un concepto sobre su pérdida de capacidad laboral o se restablezca su salud. Ya si el concepto indica que el trabajador perdió más del 50% de su capacidad laboral, se causará en su favor la pensión de invalidez, previo examen del cumplimento de los requisitos legales y si la pérdida de capacidad es menor a dicho porcentaje y se siguen prescribiendo incapacidades le seguirá correspondiendo al Fondo de Pensiones su pago mientras exista un concepto favorable de rehabilitación o hasta que éste se expida o se pueda calificar de nuevo.

En relación al argumento expresado por la entidad demandada en cuanto a la existencia de una justa causa y por lo tanto, la exclusión de exigibilidad del requisito de obtener permiso del Ministerio de la Protección Social para desvincular un trabajador en situación de discapacidad, basado en el artículo 137 de la ley antitrámites, se advierte que la Sentencia C-744 de 2012 [56] lo declaró inexequible por el cargo de exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias generando nuevamente la necesidad de solicitar y obtener el permiso del Ministerio para terminar el contrato de personas en debilidad manifiesta o en condición de discapacidad.

Por los motivos anteriores, se encuentra que al terminar el contrato de trabajo del actor por razón de que sus incapacidades superaban los 180 días, la accionada vulneró los derechos constitucionales a la vida en conexidad con la salud, el mínimo vital y la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada del señor Eugenio Leguízamo Soler En consecuencia, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional revocará el fallo proferido el primero (1) de agosto de dos mil doce (2012) por el Juzgado Trece Civil del Circuito de Bogotá, y en su lugar concederá la tutela para proteger los derechos fundamentales invocados por el accionante, y se ordenará a la empresa Coordinadora Andina de Carga Ltda. - CORDIANDINA LTDA - a que proceda a reintegrar y reubicar al actor en un cargo que no disminuya más su estado de salud ni que empeore su condición, sin solución de continuidad y en iguales o mejores condiciones, con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación, sin que se entienda como una nueva afiliación del accionante al sistema.

De igual manera, según lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la empresa accionada deberá pagarle, si aún no lo ha hecho, al señor Leguízamo Soler, el equivalente a 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, a título de indemnización sancionatoria por haberlo despedido sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR lo resuelto por el Juzgado Laboral Adjunto al Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca en la sentencia proferida el ocho (8) de junio de dos mil doce (2012), que a su vez confirmó la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tenjo, Cundinamarca, que negó por improcedente el amparo de los derechos fundamentales al trabajo (estabilidad laboral reforzada), a la seguridad social en conexidad con la vida en condiciones dignas y al mínimo vital y a la protección especial a personas en situación de debilidad invocados por la señora María Francelina Sierra Medina.

En su lugar, TUTELAR esos derechos por las razones y en los términos de esta sentencia. SEGUNDO.- ORDENAR a Internacional de Negocios S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a la señora María Francelina Sierra Medina al cargo que venía desempeñando, o a uno de superior jerarquía, siempre y cuando sea compatible con su estado de salud, entendiéndose para todos los efectos sin solución de continuidad.

TERCERO.- ORDENAR a Internacional de Negocios S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a pagar las prestaciones sociales dejadas de percibir por la señora María Francelina Sierra Medina, con ocasión del despido efectuado y la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, artículo 26, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

CUARTO.- ORDENAR a Internacional de Negocios S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a efectuar el pago de todos los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, desde el momento de la terminación del contrato, sin que sea entendido como una nueva afiliación de la accionante al sistema.

QUINTO.- ADVERTIR a Internacional de Negocios S.A., que una vez reintegrada la accionante al cargo, no podrá emprender medidas represivas o que afecten la dignidad humana, y deberá reubicarla tantas veces como sea necesario.

Adicionalmente, en el futuro deberá abstenerse de incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder esta acción de tutela. SEXTO.- ORDENAR a la EPS Cruz Blanca, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, continuar con el tratamiento médico, exámenes especializados y citas médicas requeridas por la señora María Francelina Sierra Medina.

SÉPTIMO.- REVOCAR lo resuelto por el Juzgado Trece Civil del Circuito de Bogotá, en la sentencia proferida el primero (1) de agosto de dos mil doce (2012), que negó, por considerar la existencia de justa causa para el despido, el amparo de los derechos fundamentales a la vida en conexidad directa con la salud, el mínimo vital y la seguridad social, a la igualad, al trabajo y a la protección especial invocados por el señor Eugenio Leguízamo Soler, y que a su vez revocó la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Diecisiete Civil Municipal de Bogotá que había concedido el amparo. En su lugar, TUTELAR esos derechos por las razones y en los términos de esta sentencia.

OCTAVO.- ORDENAR a Coordinadora Andina de Carga Ltda – CORDIANDINA LTDA - que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar Al señor Eugenio Leguízamo Soler al cargo que venía desempeñando, o a uno de superior jerarquía, siempre y cuando sea compatible con su estado de salud, entendiéndose para todos los efectos sin solución de continuidad.

NOVENO.- ORDENAR a Coordinadora Andina de Carga Ltda – CORDIANDINA LTDA - que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a pagar las prestaciones sociales dejadas de percibir por el señor Eugenio Leguízamo Soler, con ocasión del despido efectuado y la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, artículo 26, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

DÉCIMO.- ORDENAR a Coordinadora Andina de Carga Ltda – CORDIANDINA LTDA - que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a efectuar el pago de todos los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, desde el momento de la terminación del contrato, sin que sea entendido como una nueva afiliación del accionante al sistema.

DÉCIMO PRIMERO.- ADVERTIR a Coordinadora Andina de Carga Ltda – CORDIANDINA LTDA -, que una vez reintegrado el accionante al cargo, no podrá emprender medidas represivas o que afecten la dignidad humana, y deberá reubicarlo tantas veces como sea necesario. Adicionalmente, en el futuro deberá abstenerse de incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder esta acción de tutela.

DUODÉCIMO.-ORDENAR a la EPS Salud Total, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, continuar con el tratamiento médico, exámenes especializados, citas médicas y terapias requeridas por el señor Eugenio Leguízamo Soler.

DÉCIMO TERCERO.- ORDENAR al Fondo de Pensiones BBVA Horizonte para que a más tardar en el término de cuarenta y ocho (48) horas proceda a efectuar el pago de aquellas incapacidades que superen los 180 días.

DÉCIMO CUARTO.- Por Secretaría General librar las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 . Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALEXEI EGOR JULIO ESTRADA Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia de constitucionalidad C-112 del 9 de febrero de 2000. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

“ [2] Corte Constitucional, Sentencias S. T-335 de 1995 , T-172 de 1997 , T-202 de 1997 , SU-519 de 1997 , S. T-584 de 1998 , T-651 de 1998 , T-639 de 1999 , T-732 de 1999 , T-203 de 2000 ” “ [3] Corte Constitucional, Sentencias T-339 de 1997 , T-650 de 1998 , T-295 de 1999 , T-576/99 , T-833 de 1999 ” “ [4] Corte Constitucional, Sentencia T-697/96 , T-433 de 1998 ” “ [5] Corte Constitucional, Sentencia T-1682 de 2000 , SU-1721 de 2000 ” “ [6] Corte Constitucional, Sentencias T-630 de 1997 , T-308 de 1998 , T-418 de 1999 ” “ [7] Corte Constitucional, Sentencia T-796/99 ” “ [8] Corte Constitucional, Sentencia T-640 de 1999 ” “ [9] Corte Constitucional, Sentencia T-474 de 1996 ” “ [10] Corte Constitucional, Sentencia T-557/95 , T-420/96 ” “ [11] Corte Constitucional, Sentencia T-263/98 ” [12] Sentencia de tutela T-1042 del 28 de septiembre de 2001. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

“ [13] T-605 de 1992, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.” “ [14] T-1087 de 2007, M. P. Jaime Córdoba Triviño, T-046 de 2005, M. P. Clara Inés Vargas Hernández, T-302 de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis, T-561 de 2003, M. P. Jaime Córdoba Triviño, T-1330 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-125 de 1994, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-036 de 1995, M. P. Carlos Gaviria Díaz, T-351 de 1997, M. P. Fabio Morón Díaz, T-1008 de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo” “ [15] T-1118 de 2002, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-174 de 1994, M. P. Alejandro Martínez Caballero y T-288 de 1995, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz” “ [16] Según lo previsto en el numeral 9° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, “se presume la indefensión del menor que solicite la tutela .

” Al respecto, pueden consultarse las sentencias T-356 de 2002, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-900 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño” [17] Sentencia de tutela T-819 del 21 de agosto de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[18] Sentencia T-791 del 3 de noviembre de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [19] Sentencia T-231 del 26 de marzo de 2010. M.P. Maria Victoria Calle Correa.

[20] Corte Constitucional, sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [21] Corte Constitucional, sentencia T-791 del 3 de noviembre de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[22] Sentencia T-858 de 2011, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [23] M.P. Rodrigo Escobar Gil [24] Sentencia T-858 de 2011, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto " [25] Como se ha señalado, estos mandatos se encuentran contenidos en los artículos 13, 47 y 54 de la Carta" " [26] A partir de los artículos 1º, 2º y 4º de la Constitución." " [27] Sobre las acciones afirmativas en el ordenamiento colombiano, se pueden consultar entre otras, las sentencias C-371 de 2000 (Ley 581 de 2000, conocida como Ley de cuotas);

C-112 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-500 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), en relación con la Ley 750 de 2002, relativa al beneficio de prisión domiciliaria para madres cabeza de familia, C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería) y C-174 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y, las sentencias de unificación SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería)" " [28] 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 4: 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" " [29] Ver, sobre el particular las sentencias SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) sobre empleados despedidos por ser portadores del Virus de Inmudeficiencia Humano, y la T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)" " [30] Sobre el trato discriminatorio que supone un despido en tales condiciones, ver entre otras, las sentencias T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1038 y 1083 de 2007 (las dos con ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto). En relación con la configuración de un abuso del derecho, ver la T-1757 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-1040 de 2001 y, de forma reciente, la T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis)" [31] M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[32] Corte Constitucional, sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [33] M.P. Alvaro Tafur Galvis [34] Corte Constitucional, sentencia T-519 del 26 de junio de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[35] Ver, entre otras, las sentencias: T-198 del 16 de marzo de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T- 677 del 28 de septiembre de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[36] Corte Constitucional, sentencia T-125 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [37] Corte Constitucional, sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[38] Corte Constitucional, sentencia T-003 del 14 de enero de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [39] Ibídem [40] Ibídem [41] Corte Constitucional, sentencia T-1083 del 13 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra.

[42] Corte Constitucional, sentencia T-427 del 24 de junio de 1992. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [43] T-858 de 2011. M.P. Humberto Sierra Porto [44] Ver sentencia T-311 de 1996.

[45] Debe precisarse que el literal a) del artículo 157 Ibídem se refiere a los afiliados al sistema mediante el régimen contributivo, es decir, a las personas vinculadas con contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago.

[46] Sentencia T-858 de 2011. M.P. Humberto Sierra Porto [47] Sentencia T-485 de 2010, T-404 de 2010. [48] Sentencia T-920 de 2009. [49] Sentencia T-858 de 2011 M.P. Humberto Sierra Porto [50] Ibídem [51] Jaime Córdoba Triviño [52] Sentencia T-1215 de 2003. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[53] “ Así, en diversos casos, la Corte ha concluido que a pesar de constatarse la identidad fáctica, de las partes, y de la pretensión perseguida con la acción de tutela, de ello no se deriva una conducta temeraria por existir nuevas circunstancias fácticas o jurídicas entre la presentación de una u otra acción. Ver, entre otras, las sentencias T-988 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-830 de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-812 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). En sentido contrario, aunque de conformidad con el criterio según el cual la evaluación de la conducta temeraria corresponde al juez de tutela, la Corte señaló en sentencia T-407 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Treviño) que: “ (...)la mera existencia de una decisión de un juez constitucional de instancia en la cual se concede la protección a quien, en criterio de los actores se encuentra en sus mismas circunstancias, no constituye un hecho nuevo que justifique suficientemente la interposición de una segunda acción de tutela .” [54] “En sentencia T-951 de 2005 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto) la Corte señaló que a pesar de que en la nueva tutela existían alegaciones distintas ello no justificaba la presentación de una nueva tutela con identidad de accionante, accionado y fáctica. En sentencia T-410 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) la Corte concluyó que si bien la presentación de una nueva acción de tutela con similitud de partes no significaba una actuación temeraria, al no existir una justificación que motivara la nueva acción si se estaba incurriendo en temeridad. Igualmente, en sentencia T-1303 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) la Corte consideró que si bien existía identidad de accionante, no había similitud fáctica, pues aunque en la segunda acción de tutela se hacía referencia a los hechos de la primera acción, estos aparecían a manera de contexto. Además, la Corte comprobó que la nueva acción de tutela ya no estaba dirigida contra el mismo accionado -INPEC- sino que se trataba de una acción instaurada en contra del juez de tutela que había denegado la primera tutela. Pueden consultarse, además, las sentencias T-662 de 2002 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-883 de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett)”.

[55] “ Vid. Sentencia T-568 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño). Otras, en las cuales se efectúa un recuento similar, Sentencia T-727 de 2006 (M.P. Catalina Botero Marino), T-020 de 2006, (M.P. Rodrigo Escobar Gil) T-443 de 1995 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-082 de 1997 (M.P. Hernando Herrera Vergara), T-080 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara), SU-253 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-593 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-263 de 2003 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) y T-707 de 2003 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).” [56] M.P. Nilson Pinilla Pinilla

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.