COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/118/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/118/10
Expediente	—
Fecha	2010-02-16
Sala	Sala encuentra
Magistrado ponente	Dr GABRIEL EDUARDO MENDOZA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando El Afectado Se Encuentra En Estado De Debilidad Manifiesta
- /Accion De Tutela Contra Particulares Cuando El Afectado Se Encuentra En Estado De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta
- Terminacion De Contrato De Trabajo Por Incapacidad Superior A 180 Dias
- / Terminacion De Contrato De Trabajo Por Incapacidad Superior A 180 Dias
- Pago De Incapacidad Laboral Por Enfermedad General

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Implica por sí solo que el estado de subordinación desaparezca este proceso, está en relación de subordinación frente a la entidad accionada, en la medida en que los unía el vínculo jurídico del contrato laboral por ellos

Texto completo

T-118-10 Sentencia T-118/10 Sentencia T-118/10 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EL AFECTADO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Reiteración de jurisprudencia /ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EL AFECTADO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Caso en que la terminación del contrato de trabajo no implica por sí solo que el estado de subordinación desaparezca La Sala encuentra que el demandante en este proceso, está en relación de subordinación frente a la entidad accionada, en la medida en que los unía el vínculo jurídico del contrato laboral por ellos celebrado, el cual, si bien terminó antes de la presentación de esta acción, no desvirtúa por sí solo tal situación, teniendo en cuenta la posición de superioridad que ostenta la empresa frente a su ex trabajador, específicamente, en lo tocante con la reclamación que presenta, originada en los hechos acaecidos durante la existencia del contrato.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Reiteración de jurisprudencia TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DIAS- No es absoluta / TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DIAS- Disposiciones constitucionales sobre despido por incapacidad laboral continua de 180 días y reinstalación en el empleo PAGO DE INCAPACIDAD LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL- Alcance /PAGO DE INCAPACIDAD LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL- Casos en que sea mayor a 180 días El pago de las incapacidades laborales mayores a 180 días corre a cargo de la administradora de fondos de pensiones a la cual se

encuentre afiliado el trabajador esto es, aquellas que se causen a partir del día 181 y hasta que se produzca el dictamen de invalidez, y por lo menos, por 360 días adicionales. En este punto, la Sala debe advertir que a la EPS le corresponde cumplir con el deber de acompañamiento del trabajador, en relación con el trámite necesario para obtener la cancelación de las incapacidades superiores a los primeros 180 días, remitiendo directamente al correspondiente fondo de pensiones los documentos que requiere, a efecto de que su solicitud sea estudiada y decidida o de que, eventualmente, le sea reconocida una pensión de invalidez.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Reintegro de trabajador que se desempeñaba como jefe de bodega y estuvo incapacitado por enfermedad no profesional Referencia:

expediente T-2.400.807 Accionante: Carlos Alberto Vélez Yepes Accionado: Eurocasa S.A. Magistrado Ponente: Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá, D.C., dieciséis (16) de febrero de dos mil diez (2010).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente, SENTENCIA en la revisión del fallo de tutela proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ibagué, Tolima, el 23 de junio de 2009, que confirmó el dictado por el Noveno Civil Municipal de la misma localidad, el 14 de mayo de 2009, dentro de la acción de amparo constitucional promovida por el señor Carlos Alberto Vélez Yepes, contra la empresa Eurocasa S.A..

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud El 28 de abril de 2009, Carlos Alberto Vélez Yepes presentó acción de tutela, para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones, que, según afirma, le fueron vulnerados por Eurocasa S.A., al dar por terminado su contrato de trabajo, luego de culminar un período de 180 días de incapacidades médicas, sin tener en cuenta que ellas se extendieron con posterioridad.

2. Reseña Fáctica 2.1. El demandante afirma que trabajó como jefe de bodega, para Eurocasa S.A., desde el 1 de septiembre de 2005, en desarrollo de un contrato laboral a término indefinido.

2.2. Estaba adscrito al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, afiliado a Salud Total EPS, en calidad de trabajador dependiente de Eurocasa S.A., cotizando para el efecto sobre un salario base de liquidación, equivalente a quinientos ochenta y cinco mil doscientos pesos ($585.200).

2.3. El 6 de septiembre de 2008, sufrió un accidente de tránsito que le produjo “fractura de platillos tibiales izquierdos” y “artrofibrosis de rodilla izquierda” , razón por la cual tuvo que ser intervenido quirúrgicamente.

2.4. Desde el momento de la ocurrencia del accidente, el 6 de septiembre de 2008, y hasta el 5 de marzo de 2009 le fueron extendidas, ininterrumpidamente, incapacidades médico laborales, por períodos sucesivos de 30 días, las cuales sumaron 180 días, y fueron reconocidas por Salud total EPS, como se muestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 07/09/2008 07/10/2008 30 07/10/2008 05/11/2008 30 06/11/2008 05/12/2008 30 06/12/2008 04/01/2009 30 05/01/2009 03/02/2009 30 04/02/2009 05/03/2009 30 180 Total días 2.5.

Salud Total le informó a él, a Eurocasa S.A. y al fondo de pensiones, en comunicación del 11 de febrero de 2009, que “el señor CARLOS ALBERTO VELEZ YEPES (…), cuenta con más de 135 días de incapacidad continua por un mismo diagnostico de Origen General.

Por lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2266 de 1998, Salud Total SPS S a través de este comunicado, reporta formalmente esta situación al Fondo de Pensiones, al afiliado y a la empresa donde labora.

Señor Usuario, si usted se encuentra afiliado (a) a una Administradora de Fondo de Pensiones es indispensable que se presente ante esta, antes de cumplir los 180 días de incapacidad continua, ya que hasta esta fecha Salud Total EPS S hará el reconocimiento económico de sus incapacidades (según el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 227).

No olvide solicitar al Fondo de Pensiones la calificación de pérdida de capacidad laboral, para lo cual debe presentar copia del Resumen de Historia Clínica de todas las Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud (IPS) donde haya sido atendido durante el periodo reincapacidad (este documento lo debe solicitar a cada una de las IPS) Si usted no se encuentra filiado(a) al sistema de Pensiones, es responsabilidad de su empleador cubrir el trámite correspondiente a la calificación por invalidez, así como de asumir el costo de las incapacidades que se deriven por este evento posterior a los 180 días." 2.6.

A raíz de esta comunicación, inició el trámite de reconocimiento de su pensión de invalidez. Para el 18 de mayo de 2009, el grado de su pérdida de capacidad laboral se encontraba pendiente de calificación por parte de la Comisión Médico Laboral.

2.7. Asevera que el 6 de marzo de 2009, informó a Eurocasa S.A. que le había sido extendida una nueva incapacidad por 30 días adicionales a los primeros 180. Por su parte, la empresa, en la misma fecha, le comunicó que había decidido "dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa a partir del 21 de marzo de 2009, de acuerdo a lo establecido por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo" .

En la carta de despido le manifestaron que "el día 6 de septiembre de 2008 usted al sufrir un accidente automovilístico por fuera de su jornada laboral fue incapacitado producto de una fractura, incapacidad que ha sido prorrogada de forma continua y sucesiva por más de 180 días, lo que lo ha imposibilitado reintegrarse (sic) a sus labores y que de acuerdo con lo establecido por el numeral 15 del artículo 62 del CST, es que se toma la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa avisándole con 15 días de anticipación tal como lo establece el mismo artículo del código." Las correspondientes prestaciones sociales derivadas de la relación laboral le fueron pagadas el 13 de marzo de 2009.

2.8. Como se anotó previamente, después de los primeros 180 días continuos de incapacidad y hasta el momento de la presentación de esta acción de tutela, le fueron extendidas nuevas incapacidades médicas por los siguientes períodos:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 06/03/2009 04/04/2009 30 05/04/2009 22/04/2009 18 23/04/2009 05/05/2009 12 05/05/2009 03/06/2009 30 90 Total días Las referidas incapacidades médicas las presentó a su fondo de Pensiones Obligatorias, Protección S.A., para su cancelación, sin que para el momento en que incoó la acción de tutela, éste se hubiese pronunciado.

2.9. El concepto médico sobre su rehabilitación, emitido por el Doctor Alfonso Monroy el 2 de abril de 2009, indicaba que debía continuar con fisioterapia para ganar flexión, y que tenía posibilidades de rehabilitación o recuperación en un término menor de un año, tal y como se transcribe a continuación:

"POSIBILIDADES DE REHABILITACIÓN O RECUPERACIÓN: SI PRONÓSTICO SE ESPERA OCURRA: A CORTO PLAZO (MENOR DE UN AÑO) Tratamientos concluidos (Estudios complementarios, Procedimientos y rehabilitación) No." 2.10.

Concluye afirmando que tiene 33 años de edad. Su familia está compuesta por un hijo de cinco años y por su esposa, quien para la fecha de la presentación de la acción de tutela se encontraba en estado de embarazo, ambos dependen económicamente de él. Asevera que por causa del tratamiento médico que recibe no le ha sido posible conseguir un trabajo que le provea los recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia y, además, que no cuenta con otra fuente de ingresos adicional.

3. Pruebas En el expediente reposan las siguientes pruebas relevantes: · Copia de la cédula de ciudadanía del señor Carlos Alberto Vélez Yepes (Folio 11).

· Copia del concepto médico de rehabilitación emitido por el Doctor Alfonso Monroy, el 2 de abril de 2009 (Folios 15 y 16). · Copia de la liquidación de prestaciones sociales del señor Carlos Alberto Vélez Yepes (Folio 17).

· Copia de la certificación laboral expedida por Eurocasa S.A. en la que consta que el señor Carlos Alberto Vélez Yepes laboró para esa empresa desde el 1 de septiembre de 2005 y hasta el 27 de marzo de 2009 (Folio 18).

· Copias de las incapacidades médicas extendidas al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz, identificadas con los números 05023011, 05023126, 05023127, 04117421, 4684089, 04107099, 05781551(Folios 13, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26).

· Copia de la carta de despido del señor Carlos Alberto Vélez Yepes, remitida por Eurocasa S.A. el 6 de marzo de 2009 (Folio 14). · Copia de la certificación expedida por Protección S.A., el 18 de mayo de 2009, en la que consta que el señor Carlos Alberto Vélez Yepes solicitó el reconocimiento de su pensión de invalidez, y que se encuentra pendiente de calificación por parte de la Comisión Médico Laboral (Folio 78).

4. Consideraciones de la parte actora El demandante estima que Eurocasa S.A. vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones, en la medida en que puso fin a su vinculación laboral durante un período de incapacidad médica.

Señala que en el mes de septiembre de 2008, sufrió un accidente de tránsito que le trajo como consecuencia la fractura de la tibia, y los ligamentos de la pierna izquierda. Por esa razón, le fueron prescritas incapacidades continuas por un período de 180 días, al cabo del cual, la entidad terminó su contrato de trabajo, aduciendo que, conforme con el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera justa causa para el efecto, la enfermedad o lesión que incapacite al empleado para el trabajo, cuya curación no sea posible en 180 días.

Sin embargo, estima que esa conducta es contraria al ordenamiento constitucional, al pasar por alto que, agotado ese período, su estado de incapacidad continuaba, y, además, que no contaba con otros recursos económicos, diferentes a los que le proveía su trabajo, para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, compuesta por su menor de hijo de 5 años y por su esposa en estado de gravidez, quienes, afirma, dependen económicamente de él.

Por esa razón, considera que el actuar de la empresa, desconoce la especial protección que desde el punto de vista constitucional merecen las personas que, como en su caso, tienen alguna limitación física.

En consecuencia, estima que una vez expirado el término de 180 días de incapacidad, la empresa no debió proceder a despedirlo, sino esperar una evaluación médica en relación con sus expectativas de mejoría de su estado de salud, y proceder a reubicarlo en otro empleo, de ser necesario.

Al efecto, cita jurisprudencia constitucional con relación a la especial protección constitucional que merecen las personas con limitaciones, y con la aplicación de la causal de terminación de contratos laborales prevista en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a la luz de la Carta.

Por otra parte, asevera que, aunque existen otros mecanismos de defensa judicial de sus derechos, solamente la acción de tutela le provee la protección urgente que sus garantías requieren, razón por la cual, en su caso, es procedente. Además, manifiesta que el ejercicio de cualquier otra acción exige de la asistencia de un abogado, sin que cuente con los recursos económicos para pagar sus honorarios.

5. Pretensiones del demandante El demandante pretende que sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con

limitaciones, sean protegidos, y en consecuencia, se ordene a Eurocasa S.A. que, de forma inmediata, lo reintegre a su nómina, al cargo que venía desempeñando, o que lo reubique en uno de igual o superior categoría.

Así mismo, que se ordene a la empresa que pague las incapacidades médicas que se puedan seguir presentando, causadas con ocasión de las lesiones de las que se recupera.

Adicionalmente, que se le condene a pagar una indemnización, equivalente a 180 días de salario, como sanción, por haberlo despedido sin autorización del Ministerio de Protección Social, conforme con lo dispuesto, para el efecto, por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6. Respuesta del ente accionado El 30 de abril de 2009, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, asumió el conocimiento de la acción de tutela de la referencia, y dispuso que de la misma se diera traslado a Eurocasa S.A., sujeto accionado en esta causa, para que se pronunciara con relación a los hechos y pretensiones formulados en la demanda respectiva.

Eurocasa S.A. respondió aceptando algunos hechos, negó otros, y se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones. Al efecto, inicia por indicar, que el demandante sufrió un accidente de tránsito, cuando se desplazada en una moto particular, fuera de su jornada laboral. Como consecuencia de ese hecho, fue incapacitado, de forma continua e ininterrumpida por un lapso de 180 días por Salud Total EPS, entidad a la que estaba afiliado como trabajador dependiente del régimen contributivo, en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Además, manifiesta que la recuperación del accionante no fue posible una vez terminado el período de 180 días de incapacidad. Por lo anterior, la empresa procedió a dar por terminado, de forma unilateral y por justa causa, el contrato laboral que la unía con el trabajador, por considerar que se había cumplido el término de 180 días de incapacidad, sin que se restableciera su salud, al amparo de lo dispuesto para ese efecto, por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En esa medida, Eurocasa S.A. considera que su actuar se ha ceñido a lo que en la materia ordena la ley, y, por tanto, no ha trasgredido derecho fundamental alguno del accionante.

Por otra parte, pone de presente que Salud Total EPS informó al accionante, que una vez cumplido el término de 180 días continuos de incapacidad, dejaría de reconocer estas prestaciones económicas, razón por la cual debía presentar una solicitud de pensión de invalidez ante el fondo de pensiones al que estuviera afiliado, sin que aquel le hubiese informado con respecto a la iniciación de ese trámite.

Ahora bien, indica la empresa que una vez finalizada la relación laboral procedió a pagar al accionante la totalidad de las prestaciones sociales a que tenía derecho.

Con respecto a la estabilidad laboral reforzada que el accionante afirma tener, por causa de la limitación física que padece, originada en las lesiones que le produjo el accidente de tránsito en el que se vio involucrado, señala la empresa que no es beneficiario de aquella, en la medida en que su despido no se causó en una invalidez que pudiere presentar.

Finalmente, considera que al ser la acción de tutela subsidiaria y residual, la que origina este proceso es improcedente, como quiera que el accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial de sus derechos, concretamente, el proceso ordinario ante la Jurisdicción Laboral. Estima que en este caso, no existe una relación de subordinación o indefensión entre Eurocasa S.A. y el trabajador, en la medida en que “los contratos laborales son acuerdos de voluntades entre las partes y le caben tanto al empleador como al trabajador en igualdad de condiciones y se encuentran contempladas en la legislación laboral (…)”.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Sentencia de Primera Instancia El Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, en Sentencia del 14 de mayo de 2009, resolvió no conceder la acción de tutela de la referencia.

El juez consideró que Eurocasa S.A. había actuado conforme con lo dispuesto por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al terminar el contrato laboral del accionante luego de un período de 180 días de incapacidad, y teniendo en cuenta que éste no era titular en su criterio de estabilidad laboral reforzada, no encontró que con esa actuación hubiese vulnerado sus derechos fundamentales.

Adicionalmente, concluyó, que como quiera que el accionante contaba con otros mecanismos de defensa judicial de sus derechos, y que no había probado el peligro de ocurrencia de un perjuicio irremediable, la acción de tutela, en este caso, no era procedente.

Al respecto, señaló que "como lo acota la accionada, no se trata de un despido por invalidez, sino por incapacidad superior a 180 días consecutivos e ininterrumpidos, por accidente de transito en horas no laborales, ni se encontraba adelantando diligencia alguna de esa empresa, luego otras instancias posee el accionante, como lo es, acudir a la justicia laboral para hacer valer los derechos que reclama; o reclamar sus derechos a través de un proceso ordinario ante la EPS y/o ARP, o ante el fondo de pensiones; tampoco puede pregonar que por estar incapacitado, adquiera estabilidad laboral reforzada, ya que esta solo aplica para el estado de embarazo y/o accidente de trabajo, sumado a lo anterior, no se ha invocado la existencia de un perjuicio irremediable, ni para este Juzgado se evidencia una situación de urgencia o una flagrante vulneración de derechos fundamentales que amerite protección por vía de tutela." 2. Impugnación El demandante impugnó la sentencia de primera instancia, y reiteró los argumentos presentados inicialmente en la acción de tutela.

Adicionalmente, indicó que la estabilidad laboral reforzada de la que estima es beneficiario, se deriva de la limitación física que sufre, por cuenta de las lesiones que le produjo el accidente de tránsito del que fue víctima, lo cual es suficiente para que se considere beneficiario de esa garantía, conforme con lo que la jurisprudencia constitucional ha delineado para el efecto.

Particularmente, manifestó que con el reintegro busca que se proteja su derecho fundamental a la salud, teniendo en cuenta que requiere de medicamentos y procedimientos quirúrgicos para su tratamiento.

3. Sentencia de Segunda Instancia El Juzgado Primero Civil del Circuito de Ibagué, por medio de Sentencia del 23 de junio de 2009, decidió confirmar la providencia de primera instancia, que negó la protección de los derechos fundamentales del demandante, por estimar que contaba con otros mecanismos de defensa judicial, particularmente, en la jurisdicción laboral, para perseguir la defensa de sus derechos, lo cual hace improcedente esta acción de tutela, dado su carácter subsidiario y residual.

Así mismo, consideró que no se había probado el peligro de ocurrencia de un perjuicio irremediable, que le abriera la puerta a su procedencia.

III. FUNDAMENTOS JURIDICOS 1. Competencia La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de este proceso, con fundamento en lo establecido por los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, "Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política" , y en cumplimiento de lo ordenado por el Auto del 8 de octubre de 2009, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Diez de esta Corporación.

2. Problema jurídico Vista la situación fáctica, la Sala advierte que le corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: Inicialmente, si la decisión de Eurocasa S.A. de dar por terminado, unilateralmente y por justa causa el contrato laboral del accionante, después de finalizado un período continuo de incapacidades de 180 días, vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones.

Adicionalmente, en la medida en que el accionante pretende que se condene a Eurocasa S.A. al pago de las incapacidades médicas que se causen con posterioridad a los primeros 180 días, debe la Corte establecer si la empresa tiene responsabilidad en el reconocimiento y pago de tales prestaciones, y en caso negativo determinar cual es el sujeto pasivo de esta obligación.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en este caso la entidad accionada es un particular, antes de abordar los problemas jurídicos planteados, la Sala debe iniciar por verificar si se cumplen, desde esa perspectiva, los requisitos necesarios para su procedencia.

Esclarecida la cuestión anterior, si esta Corporación encuentra que es procedente, estudiará los problemas jurídicos a la luz de las normas y la jurisprudencia constitucional sobre: (i) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por causa de una limitación física; (ii) la facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días; y (iii) la responsabilidad en el pago de incapacidades por enfermedad general.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares Como se señaló con anterioridad, la presente acción de tutela se presenta contra un particular, razón por la cual, la Sala debe iniciar por establecer si, de acuerdo con el artículo 86 Superior y con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, concurren los presupuestos exigidos en ese evento para su procedencia.

3.1. De acuerdo con las normas citadas, la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial de los derechos fundamentales, que procede, por regla general, en eventos en que estos se vean amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública, cuando no exista otro mecanismo judicial para su protección, o como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o cuando existiendo el mecanismo, no es eficaz para el efecto, frente a la exigencia de adoptar medidas urgentes.

3.2. Igualmente, los preceptos disponen que, excepcionalmente, la acción de tutela procede en los casos en los que quien vulnera o amenaza los derechos fundamentales es un particular, siempre que se cumplan unas circunstancias y condiciones específicas, sin que ello implique que el juez constitucional desplace al juez ordinario, ni que invada su competencia para decidir el conflicto que se plantea.

[1] 3.3. Bajo ese enfoque, la Corte ha indicado que las diferencias significativas que existían entre lo público y lo privado han ido disminuyendo, de tal forma que, actualmente, se acepta que la vulneración de derechos fundamentales no solo puede provenir de una autoridad estatal, sino también de los particulares, concretamente cuando actúan como autoridades públicas, es decir, cuando se desempeñan en actividades que los ubiquen en una posición de superioridad frente a los demás asociados, lo que significa que las relaciones entre los sujetos, no siempre se desarrollan en condiciones de igualdad.

[2] 3.4. Sobre este particular, el artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela procede contra un particular, cuando (i) aquél tenga a su cargo la prestación de un servicio público; (ii) cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo o; (iii) en casos en los que el accionante se encuentre en situación de subordinación e indefensión con respecto al agresor.

3.4.1. La jurisprudencia constitucional ha señalado que el primer supuesto de procedibilidad expuesto, tiene un carácter objetivo, mientras que la estructuración de los otros dos, demanda del juez de tutela una valoración de los elementos fácticos de cada caso, atendiendo especialmente las particularidades de la relación privada que se estudia.

[3] 3.4.2. A su vez, el mandato del artículo 86 Superior, está desarrollado en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, el cual establece que la acción de tutela procede contra un particular en eventos en los que (i) presten servicios públicos (numerales 1, 2, 3); (ii) cuando existan relación de indefensión o subordinación con relación al sujeto accionado (numerales 4 y 9); cuando se le atribuya al particular la vulneración del derecho fundamental de habeas data (numerales 6 y 7); cuando el particular contravenga lo dispuesto por el artículo 17 de la Constitución (numeral 5) o;

(v) cuando desempeñe funciones públicas (numeral 8). [4] 3.4.2.1. Específicamente, por interesar a esta causa, la Corte ha indicado que por subordinación debe entenderse " la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica" [5] , como la que se puede originar , "en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad [6] .

" Sobre el particular, esta Corporación ha señalado que tratándose de relaciones laborales, la subordinación que de ellas se deriva, se mantiene aun cuando el contrato laboral haya terminado para el momento de la presentación de la acción de tutela, como quiera que es posible que, no obstante que el vínculo laboral finalizó, de aquel se deriven con posterioridad aspectos que ubiquen al ex trabajador en esa situación.

[7] Con relación a este tópico, la Corte se pronunció en la Sentencia T-1218 de noviembre 24 de 2005 [8] , en la que, al decidir una acción de tutela presentada por un ex trabajador de la empresa RAMDI Ltda, concluyó que aquella "resulta procedente porque el accionante se encontraba subordinado a la empresa accionada, en virtud del vínculo laboral que existió [9] . En efecto, aunque en el momento de la interposición de la acción de tutela el actor ya no era empleado de RAMDI Ltda., la terminación de la relación laboral comprende el estado de subordinación mencionado, lo que permite la procedencia de la acción de tutela contra un particular." En el mismo sentido, recientemente, en la Sentencia T-791 del 3 de noviembre de 2009 [10] , en la que estudiaba una acción de tutela presentada contra la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA, la Corte estimó que el accionante se encontraba "en relación de subordinación con respecto a la entidad accionada, por virtud del vínculo jurídico que los unía, es decir, gracias al contrato de trabajo por ellas celebrado, el cual, si bien había terminado al momento de presentación de la acción de tutela, no desvirtúa tal condición, dada la posición de superioridad que ostenta la empresa frente al accionante, en lo que toca con la reclamación que este formula derivada de hechos sucedidos durante la existencia de aquel." 3.4.2.2. Ahora bien, esta Corporación ha entendido que se configura el estado de indefensión, cuando las circunstancias de una persona la imposibilitan para satisfacer una necesidad básica por causa de una decisión o actuación desarrollada por un particular, en ejercicio de un derecho del que es titular, pero de forma irrazonable, irracional o desproporcionada [11] . Lo anterior significa que la posible situación de indefensión en la que se ubica una persona, debe ser evaluada por el juez constitucional de cara al caso concreto, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares, y los derechos fundamentales que están siendo objeto de amenaza o vulneración, por cuenta del ejercicio de las posiciones de poder que ostenten las personas o el grupo de que se trate.

[12] Lo anterior ha sido complementado por la Corte, indicando que esta categoría "no es un predicado abstracto del cual puedan hacerse generalizaciones que se distancien de la realidad que ofrecen los hechos. Es por el contrario una "situación relacional, intersubjetiva en la cual el demandante es uno de los extremos y el demandado es otro. El primero ha sido ofendido o amenazado por la acción del segundo. Adicionalmente, el demandado no tiene posibilidades ni de hecho ni de derecho para defenderse de esta agresión injusta".

[13] 3.5. Con base en los fundamentos planteados, esta Corporación considera que el demandante está en posición de subordinación e indefensión con respecto a Eurocasa S.A., razón por la que, no obstante la entidad accionada es un particular, la acción de tutela es procedente para perseguir la protección de sus derechos fundamentales, como a continuación se explica.

Acorde con lo expuesto, una persona está en situación de subordinación cuando se encuentra sujeta a otra, de forma tal que depende de ella por un vínculo jurídico, que puede ser un contrato laboral.

Con respecto a este tipo de relaciones, la terminación del contrato de trabajo no implica por sí solo que el estado de subordinación desaparezca, siempre que la presentación de la acción se origine en un aspecto derivado del vínculo laboral que finalizó.

En este orden de ideas, la Sala encuentra que el demandante en este proceso, está en relación de subordinación frente a la entidad accionada, en la medida en que los unía el vínculo jurídico del contrato laboral por ellos celebrado, el cual, si bien terminó antes de la presentación de esta acción, no desvirtúa por sí solo tal situación, teniendo en cuenta la posición de superioridad que ostenta la empresa frente a su ex trabajador, específicamente, en lo tocante con la reclamación que presenta, originada en los hechos acaecidos durante la existencia del contrato.

Por otra parte, como se expuso, la situación de indefensión de una persona implica que está en circunstancias en las que no puede proveerse, desde el punto de vista fáctico y jurídico, una protección real y efectiva para sus derechos fundamentales.

En esa medida, se observa en el caso concreto que si bien el accionante, en abstracto, cuenta con mecanismos ordinarios de protección de sus derechos en la jurisdicción laboral, aquellos son ineficaces, como quiera que se encuentra en una situación de vulnerabilidad vistas sus circunstancias particulares, en razón a que el contrato de trabajo del que derivaba lo necesario para su sostenimiento y el de su familia fue terminado y, por tanto, carece de los recursos económicos necesarios para contratar un abogado que le permita acudir a aquella, y, teniendo en cuenta la dilación de este tipo de procesos frente a la urgencia que requiere en la protección de sus derechos, hechos que no fueron controvertidos por la empresa en el trámite de esta acción.

Por lo anterior, la Sala concluye que la acción de tutela en este caso resulta procedente, en la medida en que el accionante se encuentra en una situación de subordinación e indefensión con respecto a Eurocasa S.A. y requiere de una protección urgente de sus derechos fundamentales.

4. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por causa de una limitación física 4.1.

El artículo 13 de la Constitución Política reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, y que le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que tal mandato sea real y efectivo. Igualmente, el mismo precepto dispone que las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, tienen una especial protección constitucional del Estado.

De la interpretación del precepto citado, la Corte ha concluido que “el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal [14] .” [15] En concordancia con lo anterior, el artículo 47 Constitucional establece que es obligación del Estado formular una política de previsión, rehabilitación e integración social, para quienes padecen una disminución física, sensorial o psíquica, en orden a garantizarles la prestación de una atención especializada.

En el mismo sentido, el artículo 53 de la Constitución Política dispone que es un principio orientador de las relaciones laborales la estabilidad del empleo y la garantía de la seguridad social. A su vez, el artículo 54 Superior, prevé que le corresponde al Estado y a los empleadores, “ ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” 4.2. La Corte, al interpretar las normas

constitucionales a las que se ha hecho referencia, ha estimado que son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, las personas que en el ámbito de las relaciones laborales estén en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, por causa de su condición económica, física o mental. Sobre este particular ha señalado que:

“en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada” [16] La jurisprudencia constitucional ha indicado que esta garantía, a su vez, implica (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

[17] Con relación a este derecho, en la Sentencia C-531 de 2000 [18] , a partir de una demanda de inconstitucionalidad presentada contra el artículo 26 de la Ley 361 de 1991, el cual establece que las personas con discapacidad son titulares de estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional indicó que:

“… Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados…” En la citada providencia, esta Corporación resolvió con relación a la norma acusada, “ Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” 4.3.

La línea interpretativa esbozada, ha avanzado hasta considerar que la estabilidad laboral reforzada, a la que se viene haciendo referencia, se extiende no solo a quienes presentan discapacidades, sino, además, a aquellos trabajadores que sin presentar tal condición, se encuentren en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole.

[19] Sobre el punto específico, este Tribunal ha señalado que los “ sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales [20] .

Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección puede ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.” [21] Por esa razón, “En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”

[22] Por lo anterior, la protección aludida se activa por la sola circunstancia de que la persona se ubique en la “categoría protegida” , haciendo que operen las medidas previstas en el ordenamiento para la defensa de sus derechos. En esa medida, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” [23] En consecuencia, un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de capacidad física o mental, en aplicación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, tiene el derecho a permanecer en el empleo, o a ser reubicado si se requiere, mientras no sobrevenga una causal objetiva y la misma no sea verificada previamente por la autoridad laboral competente [24] .

4.4. Por lo expuesto, si de los elementos de prueba que obran en un proceso, el juez constitucional encuentra que la terminación de un contrato laboral de un trabajador, cuya salud está seriamente comprometida, se produjo sin la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente, deberá presumir que esa decisión obedeció a la situación de debilidad manifiesta o indefensión, por la que atraviesa, originada en su limitación física o mental, y concluirá que se configura una afectación grave de sus derechos fundamentales. Por esa razón, si el fallador establece que concurren los anteriores elementos, deberá conceder la protección que se solicita, y declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador a un empleo que esté acorde con su situación [25] .

4.5. Ahora bien, tal y como se señaló, la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en estos casos, se traduce en el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado si lo requiere.

4.5.1. Este último derecho ha sido entendido por la Corte como la prerrogativa que le asiste al trabajador para que le sean asignados empleos o labores que estén acordes con su condición física, cuando ésta ha disminuido, en razón a una enfermedad, y mientras se recupera [26] .

Sobre este aspecto, la jurisprudencia de la Corte ha indicado que “el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.” [27] En ese orden de ideas, por virtud del principio de solidaridad, se radica en cabeza del empleador, por regla general, la obligación de reubicar al trabajador que sufre una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y acorde con su estado de salud, salvo que demuestre que “existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla [28] .

” [29] Sobre este punto, la Corte ha manifestado que esta medida constituye un importante medio para garantizar los derechos fundamentales de quien padece limitaciones físicas. Así, en aplicación del artículo 54 de la Constitución Política, previamente citado, el derecho a la conservación del empleo y el desempeño de actividades productivas no obstante el trabajador ha sufrido quebrantos de salud, representan para él la posibilidad de satisfacer su derecho al mínimo vital y, en consecuencia, a la vida digna [30] .

Concretamente, en la Sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001 [31] , esta Corporación señaló que el alcance del derecho a la reubicación laboral tiene diferentes connotaciones, conforme con el ámbito en el que se aplique, de forma tal que deben ser valorados tres elementos que se interrelacionan: (i) la clase de labores encomendadas al trabajador; (ii) la naturaleza jurídica y;

(iii) la capacidad del empleador. En ese sentido, si del análisis de los tres aspectos anotados resulta que la reubicación del trabajador excede la capacidad del empleador, o que impide el desarrollo de su actividad, el derecho a ser reubicado

deberá ceder ante el interés legítimo del empleador, caso en el que aquel debe comunicar al trabajador esa circunstancia, y brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables.

Así mismo, señala la Corte, que pueden darse eventos en los que la reubicación laboral del trabajador, por causa de su estado de salud, no se limita al simple cambio en las tareas que desempeña, debiendo acompañarse, de ser necesario, de capacitación para que las nuevas funciones que se le asignen sean ejercidas adecuadamente [32] .

En conclusión de este segmento, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que sufren limitaciones físicas, tiene una manifestación en el derecho a la reubicación. Gracias a esta prerrogativa, el trabajador cuenta con la posibilidad de que le sea asignado un empleo cuyas funciones sean acordes con su estado de salud, lo cual debe incluir, de ser requerido, la capacitación para su adecuado cumplimiento.

[33] 5. La facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días Por interesar a esta causa, la Sala hará algunas precisiones con relación a la causal de terminación unilateral con justa causa por parte del empleador, del contrato de trabajo, prevista en el numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. La norma citada dispone:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.” La disposición establece que es justa causa para terminar unilateralmente por parte del empleador un contrato de trabajo, el que haya trascurrido un período de incapacidad del trabajador, por enfermedad, igual a 180 días continuos, sin que, de acuerdo con conceptos médicos, fuere posible su recuperación. Este tema, ha sido objeto de diferentes pronunciamientos por parte de esta Corporación tanto en sede de control abstracto [34] como de control concreto [35] de constitucionalidad.

El precepto legal en cita fue estudiado por la Corte en la Sentencia C- 079 del 29 de febrero de 1996, a propósito de una demanda de inconstitucionalidad presentada en su contra. En esa oportunidad, la Corporación resolvió declarar “ EXEQUIBLE el numeral 15° del literal a) del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965.” Al efecto, consideró que si bien la norma no era contraria al Ordenamiento Superior, “al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo.

De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965).” La Corte ha indicado que la norma anotada, debe interpretarse en armonía con el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, “ Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo” , que establece que al terminar el período de incapacidad temporal, el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador en el empleo que ocupaba, si su estado de salud se ha reestablecido, y en consecuencia ha recuperado su capacidad laboral, o, en el caso que el trabajador continúe incapacitado parcialmente, de otorgarle un empleo compatible con su condición física, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que considere pertinentes. La norma referida dispone:

“ARTICULO 16. Reinstalación en el empleo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La

existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado" Así mismo, la Corte ha señalado que el derecho a la reincorporación laboral tiene sustento en el Régimen de Seguridad Social en Salud, previsto en la Ley 100 de 1993, en el que se reconoce el pago de incapacidades generadas en enfermedad general, en concordancia con el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, conforme con el cual, "la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando se haya adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se comprueba la imposibilidad de su realización, de manera que, si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo." [36] Por lo tanto, la aplicación objetiva de la causal de terminación del contrato de trabajo, sin tener en cuenta si el trabajador al que se le han extendido incapacidades por un período superior a 180 días continuos, tiene posibilidades de recuperación, conforme con lo que médicamente se establezca, tiene un efecto perverso, ya que, por una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para su subsistencia, y por otra, el Sistema lo abandona a su suerte sin que se hubiese reestablecido su salud.

Bajo esta consideración, la jurisprudencia constitucional ha indicado que el sólo cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, no implica la terminación unilateral de contrato por justa causa por parte del empleador, es decir, no es absoluta ni puede ejercerse de forma irrazonable o indiscriminada, en la medida en que a éste le corresponde reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, conforme con lo que médicamente se haya dictaminado.

[37] Sobre este particular, en la Sentencia T-279 de abril 6 de 2006 [38] , estudiando el caso de un trabajador al que, por causa de una enfermedad no profesional, le fue terminado el contrato de trabajo, por justa causa, por haber superado más de 180 días continuos de incapacidad, la Corte consideró que "(i) el empleador no goza de la facultad plena de aplicar el artículo 7, numeral 15, del Decreto 2351 de 1965, pues, para aplicarlo debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro; (ii) debe existir siempre el dictamen médico o calificación de la autoridad competente sobre la capacidad laboral, con el fin de conocer la situación personal del trabajador; (iii) el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho ." De la misma forma, esta Corporación en la Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008 [39] , estudiando un caso similar, consideró que la desvinculación del actor del trabajo por haber cumplido un período de incapacidades laborales superior a 180 días continuos, negándose a reubicarlo en otro empleo, era lesivo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la seguridad social. Al efecto, la Corte concluyó que las "entidades demandadas violaron los derechos invocados por el accionante como quiera que (i) lo desvincularon laboralmente mientras se encontraba incapacitado desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada, (ii) hicieron caso omiso de las recomendaciones de reubicación elevadas por los médicos de salud ocupacional que atendieron al actor, (iii) superado el término de 180 días de incapacidad del accionante no adelantaron gestiones para procurar su rehabilitación y reintegración laboral, así como tampoco procuraron definir su estado de invalidez, de suerte que violaron el principio de solidaridad que les asiste frente a sujetos de especial protección, (iv) suspendieron el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral sin reparar en el estado de salud del actor y sin indagar sobre su posibilidad de ser reintegrado laboralmente, y (v) adoptaron medidas para superar el perjuicio que la liquidación de la Cooperativa la Paz

irrogaba a los cooperados y al usuario del servicio, sin considerar dentro de las mismas la inclusión del accionante como beneficiario del reintegro.” 6.

La responsabilidad en el pago de incapacidades por enfermedad general Íntimamente ligado con el tema que se acaba de exponer, está el relacionado con la responsabilidad en el pago de las incapacidades médicas que se causan, luego de superado un término de 180 días de incapacidad por enfermedad general, el cual por interesar a este proceso será analizado.

6.1. Dentro de las prestaciones que reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Salud, establecido en la Ley 100 de 1993 “ Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” , se encuentran las incapacidades para el desempeño de funciones, tanto para el caso de trabajadores dependientes como independientes. Este concepto ha sido definido como “el estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio.” [40] Por tanto, el estado de incapacidad de un trabajador, puede ser: (i) temporal, en el evento en el que sobrevenga una imposibilidad transitoria para trabajar, sin que se hayan establecido las consecuencias definitivas de la enfermedad que padece; (ii) permanente parcial, en el caso en el que se presenta una disminución parcial pero definitiva de la capacidad laboral; y (iii) permanente, o de invalidez, cuando el afiliado sufre una merma definitiva superior al 50% de su capacidad laboral.

6.2. Con estos criterios, dependiendo del origen que tenga la incapacidad, el Sistema ha previsto unas reglas con el fin de ordenar la forma en la que los trabajadores que sufren incapacidades ven garantizados los ingresos que durante ese período les permita subsistir dignamente, ante la imposibilidad de desarrollar sus labores habituales.

6.3. En el caso de incapacidad laboral causada por enfermedad profesional, el Sistema General de Riesgos Profesionales, dispone que es responsable por el pago de tal prestación la administradora de riesgos profesionales (ARP) a la cual esté afiliado el trabajador, incluyendo las incapacidades que se causen con posterioridad a los primeros 180 días.

Ello, de acuerdo con lo previsto para el efecto por los artículos 1, 5, 7 de la Ley 776 de 2002 “ Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

6.4. Ahora bien, en el caso de incapacidades de origen común o no profesional, el artículo 206 de la Ley 100 de 1993, establece que: “Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, 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”.

La Corte [41] ha señalado que esta disposición debe interpretarse en concordancia con el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, acorde con el cual, e n caso de incapacidad del trabajador para desempeñar sus labores, originada en enfermedad no profesional, tiene derecho a recibir el pago de “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” , sin que esta suma pueda ser inferior al salario mínimo legal.

[42] De estas disposiciones se deriva que las entidades del Sistema de Salud, responsables, en principio, del pago de las incapacidades originadas en enfermedad general por los primeros 180 días, son las Empresas Promotoras de Salud. De la misma forma, e ste Tribunal ha interpretado estos preceptos en el sentido de que no le corresponde legalmente a las Entidades Promotoras de Salud asumir el costo, con cargo a recursos del Sistema, de incapacidades temporales originadas por enfermedad general, superiores a 180 días [43] .

El artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, “Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez” establece que es posible prorrogar el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral hasta por 360 días adicionales a los primeros 180 de incapacidad temporal, siempre que exista un

concepto de rehabilitación favorable, y se reconozca en favor del trabajador un auxilio equivalente a la incapacidad de la que era beneficiario.

En efecto, la norma en cita dispone: “ARTICULO 23.-Rehabilitación previa para solicitar el trámite ante la junta de calificación de invalidez.

(…) Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación, la administradora de fondos de pensiones con la autorización de la aseguradora que hubiere expedido el seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o entidad de previsión social correspondiente, podrá postergar el trámite de calificación ante las juntas de calificación de invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal otorgada por la entidad promotora de salud, siempre y cuando se otorgue un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.” Así, interpretando el alcance de dicha norma, el pago de las incapacidades laborales mayores a 180 días corre a cargo de la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador esto es, aquellas que se causen a partir del día 181 y hasta que se produzca el dictamen de invalidez, y por lo menos, por 360 días adicionales.

En este punto, la Sala debe advertir que a la EPS le corresponde cumplir con el deber de acompañamiento del trabajador, en relación con el trámite necesario para obtener la cancelación de las incapacidades superiores a los primeros 180 días, remitiendo directamente al correspondiente fondo de pensiones los documentos que requiere, a efecto de que su solicitud sea estudiada y decidida o de que, eventualmente, le sea reconocida una pensión de invalidez.

[44] Siguiendo esta línea explicativa, iniciado el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral del afiliado, se produce el dictamen sobre su invalidez, el cual, de acuerdo con su resultado, puede generar diferentes consecuencias jurídicas.

En ese orden de ideas, es posible que el dictamen arroje que la pérdida de capacidad laboral es superior al 50%, caso en el cual, de cumplir con los demás requisitos previstos en la ley, el fondo de pensiones deberá reconocerle al trabajador una pensión de invalidez.

Por otra parte, en el evento en el que la calificación de la pérdida de capacidad laboral sea inferior al 50%, el empleador deberá reincorporar al trabajador a su empleo, o a uno con funciones acordes con su situación de incapacidad, siempre que, de acuerdo con los conceptos médicos, se establezca que es apto para el efecto.

Ahora bien, en el caso en el que el trabajador no recupere su capacidad laboral, y por esa causa, el médico tratante le siga extendiendo incapacidades, no obstante fue evaluado por la Junta de Calificación de Invalidez y se dictaminó una incapacidad permanente parcial, por pérdida de capacidad laboral, inferior al 50%, la Corte ha señalado, interpretando conforme con la Constitución el precitado artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, que le corresponde al fondo de pensiones el pago de las incapacidades superiores a los primeros 180 días y hasta que se expida el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que le permita consolidar el derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez. Con ese criterio, si el afiliado no alcanza el porcentaje mínimo requerido para consolidar el derecho pensional, o si se le ha dictaminado una incapacidad permanente parcial, y por su estado de salud le siguen ordenando incapacidades laborales, le corresponderá al fondo de pensiones continuar con el pago de aquellas, siempre que exista un concepto médico favorable de rehabilitación o hasta que se emita, o, hasta que se pueda efectuar una nueva calificación de su invalidez.

Ello como quiera que, para esta Corporación, el propósito del artículo 23 del Decreto 2463 de 2001 es garantizar al afiliado el pago de las incapacidades médicas superiores a los primeros 180 días, mientras que se recupera o se reconoce su derecho a la pensión de invalidez.

En este supuesto, lo que el ordenamiento persigue es radicar en cabeza del fondo de pensiones la obligación de pagar al afiliado una prestación equivalente a la que venía recibiendo por parte de la EPS, con el fin de garantizar su mínimo vital y el de quienes dependen económicamente de él, en el evento en el que su incapacidad exceda 180 días.

De acuerdo con esta interpretación, la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, y conforme con lo que el concepto médico favorable de recuperación establezca, 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.

La razón de la protección en este aspecto especifico, es que si, tal y como se expuso en el capitulo anterior, el ordenamiento protege de manera especial a quien padece una limitación por causas económicas, físicas o mentales, garantizándole su estabilidad en el trabajo, ello supone que, también, se debe mantener vigente su vinculación a los sistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales, que le permita acceder a las prestaciones que ellos ofrecen, porque de otra forma la protección sería incompleta.

En esa medida, en complemento de lo expuesto sobre este particular, el derecho a la estabilidad laboral reforzada es omnicomprensivo, como quiera que asegura para el trabajador (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) a no ser desvinculado del sistema de Seguridad Social, y (iii) a recibir un ingreso equivalente al salario que percibía, bien sea como incapacidad o como indemnización.

Ello es así, porque de otra forma, no tendría explicación desde el punto de vista constitucional, que el Sistema de Riesgos Profesionales garantizara íntegramente todas las prestaciones económicas a un trabajador al que se le han extendido incapacidades laborales causadas en enfermedades de origen profesional, incluso superiores a 180 días, y no así en el Sistema General de Seguridad Social en Salud cuando la causa de su incapacidad es una enfermedad de origen común. Ello implicaría un tratamiento discriminatorio, no admisible desde el punto de vista de la Carta, en la medida en que el origen de la enfermedad no es un criterio para determinar el grado de protección que merece un trabajador con limitaciones. Por ello, quien esté imposibilitado física, psíquica o sensorialmente para trabajar requiere, sin lugar a discriminaciones, de los ingresos necesarios para subsistir dignamente, y en ese sentido, es destinatario de la protección reconocida por el ordenamiento jurídico.

6.5. De lo expuesto en estas consideraciones, la Sala arriba a las siguientes conclusiones, con relación a la situación de un trabajador que, por causa de una enfermedad no profesional, es incapacitado por un período superior a 180 días.

Así, una vez se cumple un período de 180 días continuos de incapacidades, al empleador le corresponde reintegrarlo o reubicarlo, conforme con su estado de salud.

En el caso en el que al trabajador, por causa de su estado de salud, le sean expedidas por su médico tratante, incapacidades posteriores a los primeros 180 días, el responsable de su pago es el fondo de pensiones, hasta que se produzca un dictamen sobre su pérdida de capacidad laboral o se restablezca su salud. Si el dictamen indica que el trabajador presenta una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, y siempre que cumpla con los requisitos legales, se causará en su favor la pensión de invalidez De la misma forma, si el dictamen de pérdida de capacidad laboral arroja que el trabajador presenta una incapacidad inferior al 50%, y se siguen dictando incapacidades laborales por el médico tratante, le corresponderá al fondo de pensiones seguir pagándolas, siempre que exista concepto favorable de rehabilitación o hasta que este se emita, o se pueda efectuar una nueva calificación de su invalidez.

En cualquiera de los dos eventos descritos en los párrafos precedentes, el empleador está obligado a mantener el vínculo jurídico laboral con el trabajador, y a continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, conforme con lo que establezca el concepto sobre su rehabilitación, o mientras que éste se emite, o hasta que se pueda efectuar una nueva calificación de su invalidez, que le permita consolidar su derecho a la pensión, o lo habilite para retomar sus labores, lo que garantiza el acceso del afiliado al servicio de salud.

Ahora bien, paralelamente, en lo que tiene que ver con la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, prevista en el numeral 15, del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual una vez un trabajador alcanza incapacidades originadas en enfermedad común por un período de 180 días, antes de proceder a su aplicación se debe establecer, si, conforme con un dictamen médico, el trabajador puede ser reintegrado a su trabajo, o reubicado en uno con funciones acordes con su estado de salud, si presenta una discapacidad parcial. En todo caso, el evento en el que, por cualquier causa, el empleador decida dar por terminado un contrato laboral de una persona amparada por una incapacidad, la eficacia de esa determinación está condicionada a que previamente la autoridad laboral competente autorice su despido, verificando la existencia de una causal objetiva para ello, la cual no puede coincidir con la situación de la limitación física del trabajador.

Con fundamento en las consideraciones precedentes la Sala pasa al análisis del caso concreto. 7. Caso concreto De las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra que están acreditados los siguientes hechos:

· Que el señor Pablo Emilio Acosta Ortiz trabajó como jefe de bodega, para Eurocasa S.A., desde el 1 de septiembre de 2005 hasta el 6 de marzo de 2009, en desarrollo de un contrato laboral a término indefinido.

· Que el demandante, por virtud del contrato laboral celebrado con Eurocasa S.A., estaba adscrito al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, afiliado a Salud Total EPS, en calidad de trabajador dependiente, cotizando para el efecto sobre un salario base de liquidación, equivalente a quinientos ochenta y cinco mil doscientos pesos ($585.200).

· Que el 6 de septiembre de 2008, el accionante sufrió un accidente de tránsito que le produjo “fractura de platillos tibiales izquierdos” y “artrofibrosis de rodilla izquierda” , razón por la cual tuvo que ser intervenido quirúrgicamente.

· Que desde el momento de ocurrencia del accidente, y hasta el 5 de marzo de 2009, al demandante le fueron extendidas, ininterrumpidamente, incapacidades médico laborales, por períodos sucesivos de 30 días, las cuales sumaron 180 días, y fueron reconocidas por Salud Total EPS, como se muestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 07/09/2008 07/10/2008 30 07/10/2008 05/11/2008 30 06/11/2008 05/12/2008 30 06/12/2008 04/01/2009 30 05/01/2009 03/02/2009 30 04/02/2009 05/03/2009 30 180 Total días · Que, en comunicación del 11 de febrero de 2009, Salud Total informó al fondo de pensiones, al accionante y a Eurocasa S.A., que “el señor CARLOS ALBERTO VELEZ YEPES (…), cuenta con más de 135 días de incapacidad continua por un mismo diagnostico de Origen General.

Por lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2266 de 1998, Salud Total SPS S a través de este comunicado, reporta formalmente esta situación al Fondo de Pensiones, al afiliado y a la empresa donde labora.

Señor Usuario, si usted se encuentra afiliado (a) a una Administradora de Fondo de Pensiones es indispensable que se presente ante esta, antes de cumplir los 180 días de incapacidad continua, ya que hasta esta fecha Salud Total EPS S hará el reconocimiento económico de sus incapacidades (según el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 227).

No olvide solicitar al Fondo de Pensiones la calificación de pérdida de capacidad laboral, para lo cual debe presentar copia del Resumen de Historia Clínica de todas las Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud (IPS) donde haya sido atendido durante el periodo reincapacidad (este documento lo debe solicitar a cada una de las IPS) Si usted no se

encuentra filiado(a) al sistema de Pensiones, es responsabilidad de su empleador cubrir el trámite correspondiente a la calificación por invalidez, así como de asumir el costo de las incapacidades que se deriven por este evento posterior a los 180 días.” · Que el demandante inició el trámite de reconocimiento de su pensión de invalidez.

Para el 18 de mayo de 2009, el grado de su pérdida de capacidad laboral se encontraba pendiente de calificación por parte de la Comisión Médico Laboral.

· Que el 6 de marzo de 2009, el demandante informó a Eurocasa S.A. que le había sido extendida una incapacidad por 30 días adicionales a los primeros 180. Por su parte la empresa, en la misma fecha, le comunicó al accionante que había decidido “dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa a partir del 21 de marzo de 2009, de acuerdo a lo establecido por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo” .

Indicó en esa oportunidad, que “el día 6 de septiembre de 2008 usted al sufrir un accidente automovilístico por fuera de su jornada laboral fue incapacitado producto de una fractura, incapacidad que ha sido prorrogada de forma continua y sucesiva por más de 180 días, lo que lo ha imposibilitado reintegrarse (sic) a sus labores y que de acuerdo con lo establecido por el numeral 15 del artículo 62 del CST, es que se toma la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa avisándole con 15 días de anticipación tal como lo establece el mismo artículo del código.” Las correspondientes prestaciones sociales derivadas de la relación laboral le fueron pagadas al demandante el 13 de marzo de 2009.

· Que después de los primeros 180 días continuos de incapacidad, y hasta el momento de la presentación de esta acción de tutela, al demandante le fueron extendidas nuevas incapacidades médicas por los siguientes períodos:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 06/03/2009 04/04/2009 30 05/04/2009 22/04/2009 18 23/04/2009 05/05/2009 12 05/05/2009 03/06/2009 30 90 Total días Estas incapacidades médicas fueron presentadas por el accionante a su fondo de Pensiones Obligatorias, Protección S.A., para su pago, sin que para el momento de incoar la acción de tutela, éste se hubiese pronunciado.

· Que el concepto médico sobre la rehabilitación del accionante, emitido por el Doctor Alfonso Monroy el 2 de abril de 2009, indicaba que debía continuar con fisioterapia para ganar flexión, y que tenía posibilidades de rehabilitación o recuperación en un término menor de un año, tal y como se transcribe a continuación:

“POSIBILIDADES DE REHABILITACIÓN O RECUPERACIÓN: SI PRONOSTICO SE ESPERA OCURRA: A CORTO PLAZO (MENOR DE UN AÑO) Tratamientos concluidos (Estudios complementarios, Procedimientos y rehabilitación) No.” · Que el demandante tiene 33 años de edad. Su familia está compuesta por un hijo de cinco años y por su esposa, quien para la fecha de la presentación de la acción de tutela se encontraba en estado de embarazo, quienes dependen económicamente de él. Por causa del tratamiento médico que recibe no le ha sido posible conseguir un trabajo, que le provea los recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas, y las de su familia, y además, que no cuenta con otra fuente de ingresos adicional.

7.1 Visto el caso puesto a consideración de la Corte, le corresponde abordar el primer problema jurídico planteado, cual es establecer si la decisión de Eurocasa S.A., de dar por terminado unilateralmente y por justa causa el contrato laboral del accionante, después de finalizado un período continuo de incapacidades de 180 días, es violatoria de sus derechos fundamentales.

Como se explicó previamente, conforme con la jurisprudencia constitucional, quienes están en un estado de debilidad manifiesta o indefensión, por causa de su condición física, gozan del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Esta garantía les confiere (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) a no ser despedido con fundamento en su situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo siempre que así se requiera, y mientras no presente una

causal objetiva que ocasione su terminación; (iv) a ser reubicado en una labor acorde con el estado de salud del trabajador que respete su dignidad; (v) a mantener el vinculo jurídico laboral con el empleador y a que este efectúe las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social; y (vi) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, cuando previamente ha verificado la existencia de la causal objetiva que se invoca para terminar el contrato de trabajo, declarando el despido ineficaz en caso contrario.

Con fundamento en lo anterior, la Sala encuentra que la actuación de la empresa accionada vulnera el derecho fundamental del accionante a la estabilidad laboral reforzada de la que son titulares las personas que sufren una limitación física. En ese sentido, Eurocasa S.A. desconoció los derechos fundamentales del demandante, al terminar unilateralmente el contrato laboral con él, aduciendo como justa causa, el que hubiese transcurrido un lapso de 180 días continuos de incapacidad, sin tener en cuenta que presentaba incapacidad médica, como quiera que no se había restablecido completamente su estado de salud, con mayor razón, si se tiene en cuenta que, conforme con el concepto médico sobre la rehabilitación, emitido por el Doctor Alfonso Monroy, el 2 de abril de 2009, el trabajador tiene posibilidades de recuperación.

En esa medida, la entidad accionada, sin considerar las circunstancias del trabajador, el cual se encontraba en un nuevo período de incapacidad que le permitiera reestablecer su salud, posterior a la inicial suma de 180 días, procedió a dar por terminada la vinculación laboral, aduciendo precisamente la causal prevista en el numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme con la cual es justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, el que hubiese transcurrido un período de incapacidad igual a 180 días continuos, pero no podía aplicar la causal (i) sin tener en cuenta que conforme con un concepto médico el trabajador tenía posibilidades de recuperación; (ii) sin reparar en la situación particular del trabajador; y (iii) sobre todo, sin acudir a la oficina del trabajo correspondiente, para que, de encontrarse procedente, se autorizara el despido del trabajador, conforme con lo previsto por el 26 de la Ley 361 de 1997.

Así, se advierte que por cuenta de las circunstancias descritas, la situación del accionante se agravó, como quiera que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, en la medida en que para el momento de terminación de su contrato, estaba incapacitado, recuperándose de las lesiones que le produjo en su pierna izquierda el accidente de tránsito del que fue víctima, y, privándolo con ello no solo de los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, sino, además, del acceso a los servicios de salud que requiere para su curación definitiva.

Como si lo anterior no fuera suficiente, tal y como se expuso en las consideraciones generales de esta providencia, el cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, no da derecho al empleador, por sí solo, para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, es decir, esa prerrogativa no es absoluta, ni puede ser ejercida irrazonablemente, como quiera que éste, conforme con lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, debe reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud cumplido ese período, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, conforme con lo que médicamente se haya dictaminado.

En ese orden de ideas, tal y como se explicó en las consideraciones generales de esta providencia, una vez agotado el período de 180 días continuos de incapacidades del trabajador, conforme con lo que médicamente se estableciera, el empleador debe reincorporarlo a sus labores, en el caso en el que se hubiere recuperado completamente, o reubicarlo en un empleo acorde con su estado de salud. De cualquier forma, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de una persona en estas condiciones debe estar precedida de la autorización de la autoridad laboral competente, que verifique la existencia de una causal objetiva diferente a su limitación física. No obstante, en el caso del accionante la empresa dio aplicación a la causal de terminación unilateral por justa causa, sin esperar a que, conforme con una valoración médica, se determinara si podía regresar a sus labores o debía ser reubicado en otro empleo con funciones acordes con su estado de salud.

Así mismo, los trabajadores que, por causa de una enfermedad no profesional, tienen incapacidades laborales superiores a 180 días, gozan de estabilidad laboral reforzada, en razón a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, por causa de su limitación física. En esa hipótesis, le corresponde al empleador mantener el vínculo jurídico laboral con el trabajador, y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales, por el período que indique el concepto médico favorable sobre su rehabilitación, o hasta que éste se emita, o hasta que se pueda efectuar una nueva calificación de su invalidez, que le permita consolidar su derecho a la pensión, o lo habilite para retomar sus labores, lo que garantiza el acceso del afiliado al servicio de salud.

Sin embargo, la entidad accionada dio por terminado el contrato laboral del accionante, omitiendo dar cumplimiento a lo establecido por el ordenamiento jurídico para estos eventos.

Por todo lo anterior, la Sala concluye que la actuación de la empresa demandada es discriminatoria desde el punto de vista del ordenamiento constitucional, y encuentra que el motivo de la desvinculación del accionante, fueron las incapacidades causadas en la recuperación que adelanta de las lesiones que sufrió en su pierna izquierda, lo cual como ya se indicó, desconoce el derecho fundamental de aquél a la estabilidad laboral reforzada de que goza.

Por lo expuesto, la Corte protegerá el derecho fundamental del demandante a la estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen limitaciones físicas.

En consecuencia, ordenará a la entidad demandada que restablezca y mantenga el vínculo jurídico laboral, para lo cual deberá proceder a reincorporar al accionante al empleo en el que se desempeñaba, extendiéndole un nuevo contrato de trabajo, conforme con lo dictaminado por el concepto favorable sobre su rehabilitación, emitido el 2 de abril de 2009 por el médico tratante.

Adicionalmente, en desarrollo de esta relación laboral el empleador deberá efectuar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por todo concepto, por el período que indique el concepto médico de rehabilitación, y hasta tanto efectúe una calificación de su invalidez, que le permita consolidar su derecho a la pensión, o lo habilite para retomar sus labores.

Ello no significa que si empleador estima procedente la terminación del contrato laboral, por una causal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, no pueda hacerlo. Considerando que, de subsistir las causas que dieron origen a la protección judicial por esta vía, de los derechos del accionante, deberá observar, a efecto de terminar el vínculo, lo dispuesto por la Ley 361 de 1997, y por la jurisprudencia de esta Corporación.

La Sala debe precisar que la orden de reincorporación del demandante a la empresa accionada dictada en esta providencia, por virtud de la cual se protegen sus derechos fundamentales, no implica el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos que, eventualmente, se hubiesen podido causar con anterioridad a ella, los cuales deberá, si lo considera procedente, reclamar ante la jurisdicción ordinaria, en la medida en que, por regla general, la acción de tutela es improcedente para ese efecto.

7.2 Por otra parte, con respecto a la pretensión del accionante de que se condene a Eurocasa S.A. al pago de las incapacidades causadas con posterioridad a la terminación del período inicial de 180 días de incapacidad, la Sala encuentra que ella no es procedente, como quiera que, conforme con lo expuesto previamente, no es el empleador el sujeto a quien le corresponde el pago de esta prestación. En efecto, tal y como se explicó previamente, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, el reconocimiento y pago de las incapacidades laborales superiores a 180 días, causada en enfermedades no profesionales, le corresponde al fondo de pensiones con el que el accionante esté tramitando el reconocimiento de su pensión de invalidez, siempre que exista concepto favorable de rehabilitación o hasta que este se emita, o se pueda efectuar la calificación de su invalidez que le permita consolidar su prestación pensional o reincorporarse a sus labores.

Por ello, no le corresponde a la Corte pronunciarse con relación a esas prestaciones, en razón a que está probado en el expediente que el demandante las presentó ante el sujeto competente, de acuerdo con las normas pertinentes en la materia, sin que exista prueba alguna de que el correspondiente fondo hubiese negado su pago. La Corte en esta ocasión, tampoco se pronunciará con relación a aspectos de la solicitud de la pensión de invalidez, como quiera que éste no es el problema jurídico planteado, ni existe material probatorio que permita su estudio. Lo anterior, con mayor razón, si se tiene en cuenta que el citado fondo de pensiones no fue vinculado a esta causa.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE Primero. REVOCAR la sentencia proferida el 23 de junio de 2009, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ibagué, Tolima, en la que se confirmó la sentencia dictada el 14 de mayo de 2009, por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, Tolima, mediante la cual se negó el amparo solicitado, y en su lugar, TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Carlos Alberto Vélez Yepes.

Segundo. ORDENAR a Eurocasa S.A. que, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a reincorporar al señor Carlos Alberto Vélez Yepes al empleo en el que se desempeñaba, extendiéndole para el efecto, un nuevo contrato de trabajo, conforme con lo dictaminado por el concepto favorable sobre su rehabilitación, emitido el 2 de abril de 2009 por su médico tratante.

Adicionalmente, en desarrollo de esta relación laboral, el empleador deberá efectuar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por todo concepto, por el período que indique el concepto médico de rehabilitación, y hasta tanto efectúe una calificación de su invalidez, que le permita consolidar su derecho a la pensión, o lo habilite para retomar sus labores.

Tercero. Por Secretaría General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVAN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON ELIAS PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver entro otras las Sentencias T-932 de septiembre 19 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil., T-791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[2] Ver Sentencia T-1302 de diciembre 9 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño [3] Ibídem. [4] Cfr. Sentencia T-587 de julio 17 de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[5] sentencias T-482 de 2004, T-618 de 2006, T-387 de 2006. [6] las sentencias T-482 de 2004, T-618 de 2006, T-387 de 2006, T-266 de 2006, T-002 de 2006, T-948 de 2005, entre otras.

[7] Ver Sentencia T-791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [8] M. P. Jaime Córdoba Triviño [9] Cfr. SU-256/96.

[10] M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [11] Ver Sentencia T- 375 de agosto 20 de 1996, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [12] Ver Sentencia T-791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[13] Sentencia T- 172 de abril 4 de 1997, M. P Carlos Gaviria Díaz [14] Ver Sentencia T-871 de julio 21 de 2005. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[15] Ver Sentencia T-077 de enero 31 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [16] Ver Sentencia T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[17] Ver Sentencias T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[18] M. P. Álvaro Tafur Galvis. [19] Ver Sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil [20] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [21] Ibídem [22] Ibídem. [23] Ibídem. [24] Ver Sentencias T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[25] Ibídem. [26] Ibídem [27] Ver Sentencia T- 504 de mayo 16 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [28] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[29] Ver Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [30] Ver Sentencias T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[31] M. P. Rodrigo Escobar Gil [32] Ver Sentencia T- 791 del 3 de noviembre de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [33] Ibídem. [34] Ver Sentencia C- 079 del 29 de febrero de 1996, M. P. Hernando Herrera Vergara.

[35] Ver, entre otras, la Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [36] Ver Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[37] Ver Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil [38] M. P. Alfredo Beltrán Sierra. [39] M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[40] Artículo 1 de la Resolución 2266 de 1998, por la cual se reglamenta el proceso de expedición, reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas por incapacidades y licencias de maternidad en el Instituto de Seguros Sociales.

[41] Ver entre otras las Sentencia C-065 de febrero 1 de 2005, M. P. Marco Gerardo Monroy Monroy Cabra [42] Ver entre otras la Sentencia C-543 del 18 de julio de 2007, M. P. Álvaro Tafur Galvis.

[43] Ver entre otras, la Sentencia T-980 de octubre 10 de 2008, M. P. Jaime Córdoba Triviño. [44] Sobre este particular ver la Sentencia T-980 de octubre 10 de 2008, M. P. Jaime Córdoba Triviño.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.