COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/188/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/188/14
Expediente	—
Fecha	2013-03-20
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	LUIS ERNESTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Reclamar Acreencias Laborales
- Accion De Tutela Frente A La Vulneracion De Los Derechos Fundamentales Ocurrida En El Marco De Una Relacion Laboral
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajadores En Condiciones De Debilidad Manifiesta
- Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Y Derecho Al Reintegro

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Relación laboral con personas que tenían padecimientos de salud, derivados de en su jurisprudencia que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para debatir las controversias relativas al derecho al trabajo en la medida en que el

Texto completo

T-188-14 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-188/14 ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ACREENCIAS LABORALES- Casos de entidades que terminan relación laboral con personas que tenían padecimientos de salud, derivados de accidentes laborales ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL- Procedencia excepcional por afectar derechos de sujetos en situación de debilidad manifiesta Esta Corporación ha señalado en su jurisprudencia que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para debatir las controversias relativas al derecho al trabajo en la medida en que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual. Pese a lo anterior, la Corte ha dicho que la acción de tutela es procedente de manera excepcional cuando sea interpuesta por sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su condición económica, física o mental, cuyas pretensiones estén encaminadas a preservar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran las mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical y las personas incapacitadas para trabajar debido a sus condiciones de salud o que tengan limitaciones físicas.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Protección/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Protección Social La protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada garantiza que el contrato de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta no sea terminado en razón de su condición. Para tal fin, es indiferente el tipo de vinculación contractual laboral. En consecuencia, si un empleador desea terminar un contrato de trabajo bajo las anteriores circunstancias, deberá demostrar la causal objetiva de despido, solicitar la correspondiente autorización al Ministerio del Trabajo y pagar una indemnización de 180 días de salario, tal como se establece en la Ley 361 de 1997. De no ser así, el despido será ineficaz razón por la que procede el reintegro y, de ser necesario, la reubicación laboral acorde con las condiciones de salud del trabajador. El amparo impartido por el juez de tutela será transitorio si probatoriamente no se ha definido el grado de su discapacidad, de lo contrario será definitivo. La garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.

A contrario sensu, si se tiene certeza del grado de discapacidad el amparo dejará de ser transitorio y será definitivo, pues conocido el porcentaje de la discapacidad se podrá determinar, entre otras cosas, si el titular del derecho es beneficiario o no de la pensión de invalidez.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden de reintegro al cargo que venía ejerciendo el actor o a uno de jerarquía similar al que desempeñaba en el que se atiendan sus condiciones de salud DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden a empresa pagar la indemnización correspondiente a los 180 días y ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del actor DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DERECHO AL REINTEGRO- Orden a empresa pagar al actor los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral Referencia: expedientes T-4144219 y T-4147971 (Acumulados).

Acciones de tutela instauradas por Ángel Antonio Pabón Cucunubá contra Carsocios Ltda. y Carlos Andrés Zea Tirado contra Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN y DAR Ayuda Temporal S.A.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil catorce (2014). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, María Victoria Calle Correa y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Mediante la cual se pone fin al trámite de revisión de los siguientes fallos de tutela dictados dentro de los procesos de la referencia:

Expediente Fallos de tutela T-4144219 Primera Instancia : Sentencia del Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cúcuta–Norte de Santander, del 21 de junio de 2013.

Segunda Instancia : Sentencia del Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cúcuta, del 2 de agosto de 2013. T-4147971 Primera Instancia :

Sentencia del Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia–Antioquia, del 13 de agosto de 2013. Segunda Instancia : Sentencia del Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia, del 20 de septiembre de 2013.

I. ANTECEDENTES Acumulación de procesos Mediante auto del 28 de noviembre de 2013, la Sala Once de Selección acumuló entre sí los expedientes T-4144219 y T-4147971, para que fuesen fallados en una sola sentencia, tras considerar que presentaban unidad de materia.

1 . Expediente T-4144219 1.1. Hechos y demanda El 5 de junio de 2013, Ángel Antonio Pabón Cucunubá, actuando mediante apoderado, instauró acción de tutela contra Carsocios Ltda., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, dignidad humana, seguridad social, debido proceso administrativo y a la estabilidad laboral reforzada, atendiendo a los siguientes hechos:

1.1.1. Sostiene que ingresó a prestar sus servicios laborales como minero en la empresa Carsocios Ltda. desde el 16 de enero de 2012. 1.1.2. Manifiesta que le asignaron un salario que promediaba $773.000 mensuales y que fue afiliado a la administradora de riesgos profesionales Positiva Compañía de Seguros S.A.

1.1.3. Indica que sufrió un accidente desarrollando su laboral el 10 de julio de 2012. Luego, la señalada administradora de riesgos profesionales estableció que el origen del incidente era profesional mediante dictamen del 13 de noviembre de 2012.

1.1.4. Señala que el 3 de enero de 2013, la Junta Regional del Calificación de Invalidez de Norte de Santander le dictaminó una Pérdida de Capacidad Laboral del 13.69% de origen profesional.

Posteriormente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez confirmó la decisión el 20 de marzo de 2013. 1.1.5. Expresa que con ocasión del accidente, Positiva Compañía de Seguros S.A. le ha generado y liquidado incapacidades médicas entre el 11 de julio de 2012 y el 3 de abril de 2013.

1.1.6. Agrega que su empleador decidió dar por terminado su contrato de trabajo el 5 de octubre de 2012, a pesar de conocer que tenía una incapacidad médica comprendida entre el 3 de octubre de 2012 y el 1° de noviembre de la misma anualidad.

1.1.7. Dice que con el salario que devengaba respondía económicamente por su familia compuesta por su compañera permanente, sus dos hijos, y por otros cuatro hijos que tienen en común.

1.1.8. Por lo anterior, solicita el amparo de sus derechos fundamentales alegados y en consecuencia se ordene a Carsocios Ltda.: (i) su reintegro en un cargo igual o mejor al que venía desempeñando de acuerdo a las recomendaciones médicas; (ii) asuma los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir desde su despido hasta el reintegro; (iii) sufrague los aportes correspondientes al Sistema General de Seguridad Social; (iv) pague la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y; (v) se le advierta que una vez reintegrado debe acudir al Ministerio de Trabajo para que se autorice la terminación de su contrato laboral.

1.2. Respuesta de la entidad accionada Mediante escrito del 14 de junio de 2013, el representante legal de Carsocios Ltda. manifestó que contrajo con el accionante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre el 16 de enero de 2012 y el 12 de octubre. Manifiesta que desde el 18 de octubre de 2012, el trabajador Pabón Cucunubá no regresó a su trabajo a pesar de ser citado para que presentara los descargos correspondientes. Conforme con lo anterior, se dio por terminado el contrato dando cumplimiento al reglamento interno de la empresa que contempla dicha consecuencia cuando el trabajador falta más de 3 días a su labor.

Agrega que el actor solo informó a la empresa sus incapacidades médicas generadas hasta el 2 de septiembre de 2012, de manera que no se enteró de incapacidades posteriores mientras que subsistía el contrato laboral.

1.3. Decisión de primera instancia El Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Control Garantías de Cúcuta negó el amparo de los derechos fundamentales el 21 de junio de 2013. Allí se concluyó que la terminación de la relación

laboral se dio por el incumplimiento del reglamento interno de Carsocios Ltda. por parte del accionante y no por su enfermedad, pues faltó a sus labores por más de 3 días seguidos sin presentar justificación.

Al mismo tiempo, se destacó que la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A informó a la empresa demandada los padecimientos del accionante el 18 de octubre de 2012 y el 11 de enero de 2013, fechas en las que el contrato ya había finalizado.

Además, indicó que la terminación del contrato también obedeció a la expiración del plazo de tres meses para su ejecución. 1.4. Impugnación presentada El 2 de julio de 2013, la parte demandante solicitó la revocatoria del fallo de primera instancia insistiendo en los argumentos presentados en el escrito de tutela.

1.5. Decisión de segunda instancia El 2 de agosto de 2013, el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cúcuta confirmó la decisión impugnada. El fallo avaló que la terminación del contrato de trabajo obedeció a las faltas injustificadas del tutelante a su labor. Así mismo, se tuvo en cuenta que la ARP Positiva le comunicó a la empresa accionada los padecimientos del actor posteriormente a la terminación del contrato de trabajo. Por tanto, descartó que dicha terminación obedeciera a la enfermedad del actor.

Finalmente, se indicó que la acción de tutela se tornaba improcedente ante la existencia de los mecanismos ordinarios judiciales para que el actor defienda sus pretensiones, pues no se acreditaron circunstancias que la hagan procedente excepcionalmente o como mecanismo transitorio.

2. Expediente T-4147971 2.1. Hechos y demanda El 29 de julio de 2013, el ciudadano Carlos Andrés Zea Tirado, actuando mediante apoderado, instauró acción de tutela contra Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN y DAR Ayuda Temporal S.A, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, a la salud, a la igualdad, al mínimo vital y a la seguridad social, de conformidad con los siguientes hechos:

2.1.1. Manifiesta que se desempeñó como obrero de mina en la empresa Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN, a través de la empresa de servicios temporales DAR Ayuda Temporal S.A, desde el 13 de diciembre de 2011. Por ello recibía una asignación mensual de $1.800.000, más un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

2.1.2. Agrega que el 27 de octubre de 2012 sufrió un accidente de trabajo tras levantar desde el piso a su espalda una carga de 50 kilos aproximadamente. Luego de quedar físicamente impedido para continuar con su labor, fue remitido al Hospital San Juan de Dios del municipio de Segovia – Antioquia. Allí le manifestaron que no sufría ningún padecimiento, sin embargo le ordenaron unas inyecciones y diclofenaco.

2.1.3. Sostuvo que regresó a su labor con fuertes dolores en la espalda, razón por la que el 8 de noviembre de 2012 ingresó nuevamente al Hospital en donde le expidieron una incapacidad médica laboral entre el 8 y el 12 de noviembre, la cual fue renovada hasta el 18 del mismo mes.

2.1.4. Cuenta que el 20 de noviembre de 2012, fue remitido a Sura ARL en donde le indicaron que tenía un lumbago no especificado y le expidieron una incapacidad de dos días.

Igualmente, le recomendaron la restricción de trabajos pesados en la columna con flexión de tronco a repetición y no levantar más de 10 Kilos por dos meses.

Para tal fin, el accionante fue reubicado en el cargo de vigilante y le asignaron un salario de $1.200.000 más un SMMLV. 2.1.5. Dice que mediante la EPS Saludcoop fue remitido al ortopedista y al neurocirujano en donde le diagnosticaron “trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía” el 11 de marzo de 2013. Al mismo tiempo, le expidieron una incapacidad médica de 10 días.

2.1.6. Explica que regresó a trabajar exponiendo sus incapacidades al área de salud ocupacional de Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN el 13 de marzo de 2013. Pese a ello, la entidad terminó su contrato de trabajo sin la autorización del Ministerio del Trabajo el día siguiente, a pesar de conocer su condición médica y de subsistir las causas que originaron el contrato. En virtud de lo anterior, ya no cuenta con atención médica dado que no está afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud.

2.1.7. Expresa que con los ingresos derivados de su labor como "catanguero¨ ayudaba con los gastos de arriendo, mercado, y con las deudas de su hogar conformado por su mamá, su papá y un hermano.

2.1.8. De acuerdo con lo anterior, el accionante pretende que se amparen sus derechos fundamentales alegados, y en consecuencia se ordene su reintegro inmediato a la empresa Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN atendiendo sus condiciones de salud; su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud; el pago de las cotizaciones dejadas de sufragar desde su retiro, así como los salarios y las prestaciones sociales causados desde la misma época hasta su reintegro y; el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2.2. Respuesta de las entidades accionadas 2.2.1. Mediante comunicación del 2 de agosto de 2013, el representante legal de la sociedad DAR Ayuda Temporal S.A. se opuso a las pretensiones del accionante. Manifestó que la acción de tutela no es el mecanismo indicado para alegar derechos laborales. Adujo que la terminación del contrato de trabajo con el actor se dio en ocasión a la culminación de la obra contratada por la empresa usuaria, tal como sucedió con otros 150 trabajadores. Por tanto, descartó que su actuar se haya generado por las condiciones médicas del tutelante. Además, sostuvo que no acudió al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato del trabajador Zea Tirado debido a que para esa fecha desconocía que tuviera limitaciones físicas.

Aclaró que la relación laboral se inició el 4 de noviembre de 2012, tal como se comprueba en el contrato aportado por el demandante, que la afección de su salud no reviste de gravedad y que si sufrió un accidente de laboral le corresponde a la ARL Sura atender su recuperación y rehabilitación.

2.2.2. El 2 de agosto de 2013, la apoderada de la compañía Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN solicitó que fueran negadas las pretensiones del actor. Sostuvo que no ha tenido relación laboral alguna con el señor Carlos Andrés Zea Tirado, pues su empleador era la sociedad DAR Ayuda Temporal S.A.

Para abordar el asunto, indicó que el 17 de septiembre de 2011 celebró un contrato por tres años con la empresa Zandor Capital S.A. Colombia, con el fin de explorar y explotar la mina "El Silencio" ubicada en el municipio de Segovia. Por ello, optaron por contratar con la empresa de servicios temporales DAR Ayuda Temporal S.A. para que su personal cumpliera con las tareas requeridas por la compañía que representa judicialmente. Por lo tanto, considera que el verdadero empleador el accionante es la referida empresa de servicios temporales.

2.3. Decisión de primera instancia El Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia – Antioquia , mediante sentencia del 13 de agosto de 2013, negó el amparo de los derechos fundamentales alegado por Carlos Andrés Zea Tirado . Allí se estimó que la terminación de su contrato de trabajo con la sociedad DAR Ayuda Temporal S.A., se dio por la culminación de la obra para la que fuera contratado y no por su condición de discapacidad. El Juzgado indicó que la acción de tutela resultaba improcedente, puesto que los derechos fundamentales del actor no se encontraban inmersos en un perjuicio irremediable, razón por la que debía reclamar sus pretensiones laborales a través de los mecanismos ordinarios de defensa judicial.

2.4. Impugnación presentada: El 22 de agosto de 2013, el accionante solicitó que se revocara la decisión de primera instancia acudiendo a los mismos argumentos y pretensiones del escrito de tutela. Al mismo tiempo, alegó que sí tuvo una relación laboral con la compañía Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN, de conformidad a lo establecido en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.5. Decisión de segunda instancia El 20 de septiembre de 2013, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia confirmó la decisión impugnada. Consideró que en efecto la terminación del contrato de trabajo del actor no se dio con ocasión de sus padecimientos, pues la labor para la cual había sido contratado culminó. Además, tuvo en cuenta que la empresa temporal terminó la relación laboral de otros 150 trabajadores. Por tanto, el empleador no tenía que acudir al Ministerio del Trabajo para que autorizara la terminación del contrato del tutelante. Expuso que no se encuentra demostrado en el expediente la inminencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención del juez de tutela, razón por la que el actor debe acudir a los mecanismos ordinarios de justicia.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia Esta Corte es competente para revisar las decisiones judiciales descritas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, atendiendo a la selección y el reparto efectuados mediante auto de la Sala de Selección número once.

2. Problema Jurídico y metodología de la Decisión: 2.1. Corresponde a la Sala Novena de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, tras terminar la relación contractual laboral con los accionantes, a pesar de que para la fecha de la terminación tenían padecimientos de salud, derivados de accidentes laborales.

2.2. Para resolver las cuestiones planteadas, la Sala estima necesario reiterar la jurisprudencia de la Corte en los siguientes temas: (i) la procedibilidad de la acción de tutela para reclamar derechos laborales y; (ii) la protección otorgada a los trabajadores incapacitados para laborar a través de la estabilidad laboral reforzada. Luego, a partir de las reglas que se deriven de los anteriores tópicos, (iii) se analizarán y resolverán los casos concretos.

3. La procedibilidad de la acción de tutela para reclamar derechos laborales 3.1. La Constitución Política contempla el mecanismo de la acción de tutela para reclamar la protección de los derechos fundamentales. El artículo 86 Superior señala que “[t] oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública ”. Este artículo constitucional también establece que la acción procederá siempre que el peticionario no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, condición que se conoce como principio o requisito de subsidiariedad.

Por su parte, el Decreto Ley 2591 de 1991 reglamentó dicho mandato constitucional, para lo cual desarrolló las causales de improcedencia de la acción de tutela en su artículo 6º. Allí se indica que no es procedente “[c] uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante ”.

Atendiendo al requisito de subsidiariedad, la acción de tutela procederá cuando: (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo de defensa o (ii) existiendo no sea eficaz y/o (iii) no sea idóneo. Igualmente, (iv) cuando se pretenda evitar un perjuicio irremediable, en tal hipótesis la acción procederá como mecanismo transitorio.

3.2. Entre tanto, la jurisprudencia constitucional le ha dado una especial atención al requisito de subsidiariedad cuando con la acción de tutela se pretendan alegar derechos derivados de las relaciones laborales. Esta Corporación ha señalado en su jurisprudencia que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para debatir las controversias relativas al derecho al trabajo en la medida en que “ el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso

administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual ” [1] .

3.3. Pese a lo anterior, la Corte ha dicho que la acción de tutela es procedente de manera excepcional cuando sea interpuesta por sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su condición económica, física o mental, cuyas pretensiones estén encaminadas a preservar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Dentro de este grupo de sujetos se encuentran las mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical y las personas incapacitadas para trabajar debido a sus condiciones de salud o que tengan limitaciones físicas [2] .

Lo anterior en atención “ a la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada (…) Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto ” [3] .

En esa dirección, la Corte ha sostenido lo siguiente: “(…) en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (…) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediare una indemnización”. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales ”.

(…) en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal ” [4] .

3.4. En suma, la acción de tutela resulta improcedente para d ebatir controversias relativas al derecho al trabajo como por ejemplo el reintegro laboral. Pese a ello, procede excepcionalmente cuando el titular del derecho se encuentre en condición de debilidad manifiesta. Ello deviene de la necesidad de un mecanismo expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el accionante se encuentre en tal condición y ante la larga duración que caracteriza a los mecanismos ordinarios de defensa judicial. En estos casos, la acción de tutela se convierte en el mecanismo de protección principal.

4. La protección otorgada a los trabajadores a través de la estabilidad laboral reforzada. 4.1. De acuerdo con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado colombiano tiene el deber de proteger especialmente a las personas que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. Al mismo tiempo, el artículo 47 constitucional ordena una política de prevención, rehabilitación e integración social a favor de las personas con alguna limitación física o psíquica que será adelantada por el Estado. En lo que concierne al derecho trabajo de las personas en condición de debilidad manifiesta por su situación de salud, el artículo 54 refiere el deber del Estado de garantizarles un trabajo acorde con sus condiciones [5] , mientras que el artículo 53 hace referencia a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, entre otros principios mínimos fundamentales [6] .

4.2. Con fundamento en los anteriores preceptos constitucionales, y otros cuerpos normativos, esta Corporación ha desarrollado la denominada estabilidad laboral reforzada que implica la protección constitucional en favor de “ aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial ” [7] . Sin embargo, la denominada figura supone que el

trabajador sea diligente con su labor y no puede ser interpretada como un medio para que las personas despedidas de su trabajo puedan asegurar su reintegro de manera arbitraria [8] .

4.3. Por otro lado, el Estado colombiano ha contraído compromisos internacionales concernientes a la protección del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad.

Así, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, [9] norma de derecho internacional de los derechos humanos integrante del bloque de constitucionalidad, en su artículo 27 establece las siguientes obligaciones para los Estados:

“ 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

(…) e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo ¨.

4.4. Por su parte, el legislador colombiano ha desarrollado la protección de los derechos laborales de los sujetos en estado de debilidad manifiesta.

La Ley 361 de 1997 dispone en su artículo 26 que “ ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo ”. De no cumplirse el mandado legal, la persona tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sumado a los demás prestaciones e indemnizaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo [10] .

Al respecto, resulta necesario señalar que el despido de los trabajadores que se encuentran en el supuesto objeto de análisis no resulta eficaz. De acuerdo a la sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis) “ el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria ”.

Como se verá, la estabilidad laboral reforzada como protección constitucional no se agota con la restricción para el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Tal estabilidad también comprende la obligación del empleador de intentar la reubicación del trabajador en un cargo acorde a su estado de salud. En conclusión, el contenido y alcance de la protección constitucional en comento implica las siguientes dimensiones:

“ 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 ” [11] .

4.5. La jurisprudencia constitucional también se ha cerciorado de cobijar con la protección de la estabilidad laboral reforzada a un amplio grupo de personas que tienen diversas limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales.

Siendo más específica la Corte sostuvo que el amparo cubre a quienes padecen de: "(i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;

ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales " [12] .

Así, la jurisprudencia de la Corte ha distinguido los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez para saber quiénes son los sujetos protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada, pues resulta necesario determinar si la condición médica de las personas impide o dificulta sustancialmente el desempeño de su labor en condiciones regulares.

Las diferencias entre los mencionados conceptos se describen así: " En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.". [Por lo tanto,] "para 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 inválido".

(…) [Asimismo] "la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección " [13] .

De esta manera, debe resaltarse que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez , sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas [14] .

A contrario sensu , si se tiene certeza del grado de discapacidad el amparo dejará de ser transitorio y será definitivo, pues conocido el porcentaje de la discapacidad se podrá determinar, entre otras cosas, si el titular del derecho es beneficiario o no de la pensión de invalidez.

4.6. Esta Corporación también ha estudiado la figura de la estabilidad laboral reforzada atendiendo no sólo a los contratos de trabajo a término indefinido. Se ha establecido que para terminar el contrato de trabajo de una persona que goza de estabilidad laboral reforzada por causas objetivas, como la expiración del plazo pactado para cumplir la obra o labor, o la terminación material de esta, también se debe agotar la exigencia señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese sentido, se sostiene que " en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo " [15] . A su vez, " la simple finalización de

un contrato laboral (…) arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación ” [16] . Por lo tanto, en los casos de estabilidad laboral reforzada cuando la causa del contrato se mantenga, el vínculo laboral deberá igualmente continuar. En consecuencia, el juez constitucional deberá amparar la protección y ordenar el reintegro del trabajador atendiendo su estado de salud.

Para los contratos laborales con empresas de servicios temporales la dinámica también opera de acuerdo con lo expuesto en las consideraciones anteriores. En este sentido, esta Corporación explicó lo siguiente:

“ El tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales (…) ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados ”. [Pues] el principio de la estabilidad en el empleo es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de si el empleador es de carácter privado o público y de la modalidad de contrato; en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que el mismo no quede expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador ” [17] .

4.7. Recapitulando las reglas explicadas, la Sala concluye que la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada garantiza que el contrato de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta no sea terminado en razón de su condición. Para tal fin, es indiferente el tipo de vinculación contractual laboral. En consecuencia, si un empleador desea terminar un contrato de trabajo bajo las anteriores circunstancias, deberá demostrar la causal objetiva de despido, solicitar la correspondiente autorización al Ministerio del Trabajo y pagar una indemnización de 180 días de salario, tal como se establece en la Ley 361 de 1997. De no ser así, el despido será ineficaz razón por la que procede el reintegro y, de ser necesario, la reubicación laboral acorde con las condiciones de salud del trabajador. El amparo impartido por el juez de tutela será transitorio si probatoriamente no se ha definido el grado de su discapacidad, de lo contrario será definitivo.

5. Análisis y resolución de los casos en concreto. A continuación se procederá a estudiar los casos reseñados. Para tal fin, la Sala se pronunciará sobre cada una de las pretensiones y las estudiará a la luz de la jurisprudencia constitucional relacionada en la parte considerativa.

5.1. Expediente T-4144219 5.1.1. Ángel Antonio Pabón Cucunubá sostiene que ingresó a prestar sus servicios laborales como minero en la empresa Carsocios Ltda. desde el 16 de enero de 2012 y fue desvinculado el 5 de octubre de 2012. Alega que para esta última fecha tenía una incapacidad médica que databa entre el 3 de octubre de 2012 y el 1° de noviembre de la misma anualidad, debido a sus padecimientos derivados del accidente laboral sufrido el 10 de julio de 2012.

De acuerdo con lo anterior, solicita la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia se ordene: (i) su reintegro en un cargo igual o mejor al que venía desempeñando acorde a su condición médica; (ii) el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir desde su despido hasta el reintegro;

(iii) el pago de los aportes del Sistema General de Seguridad Social y; (iv) la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.1.2. Por su parte, Carsocios Ltda. manifestó que dio por terminado el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el accionante en cumplimiento al reglamento interno de la empresa que contempla dicha consecuencia cuando el trabajador falta más de 3 días a su labor. Expresó que desde el 18 de octubre de 2012, Ángel Antonio no volvió a su trabajo a pesar de ser citado para que presentara los descargos correspondientes. Agregó que el actor solo le informó sus incapacidades médicas generadas hasta el 2 de septiembre de 2012. Desde entonces y en vigencia del contrato laboral, no tuvo noticias sobre incapacidades generadas posteriormente.

5.1.3. El Juzgado que conoció la acción de tutela en primera instancia negó el amparo de los derechos fundamentales. Concluyó que la terminación de la relación laboral se generó por el incumplimiento del reglamento interno de Carsocios Ltda. por parte del peticionario, pues faltó a sus labores por más de tres días seguidos sin presentar justificación. Además, por haber expirado el plazo de tres meses para la ejecución del contrato. Destacó que la ARL Positiva informó a la empresa demandada los padecimientos del accionante el 18 de octubre de 2012 y el 11 de enero de 2013, fechas en las que el contrato ya había finalizado.

Estas consideraciones fueron avaladas por el juez de tutela que estudió la apelación presentada por la parta actora. Agregó que la acción de tutela era improcedente ante la existencia de los mecanismos ordinarios judiciales, tras no acreditarse las circunstancias que la hagan procedente excepcionalmente o como mecanismo transitorio.

5.1.4. L a Sala advierte que tanto Carsocios Ltda. como los juzgados que conocieron la acción de tutela presentada por Ángel Antonio Pabón Cucunubá, desconocieron que le asistía la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente de tutela, los hechos allí expuestos y la jurisprudencia constitucional. Esto por considerar ajustada la terminación del contrato de trabajo del 5 de octubre de 2012, a pesar de que para ese entonces estaba incapacitado.

En primer lugar, esta Sala de Revisión constata que efectivamente el ciudadano Pabón Cucunubá padece una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones regulares. Por esa misma razón Positiva Compañía de Seguros S.A. le generó y liquidó incapacidades médicas entre el 11 de julio de 2012 y el 3 de abril de 2013 [18] . Sumado a ello, se encuentra que la Junta Regional del Calificación de Invalidez de Norte de Santander le dictaminó una Pérdida de Capacidad Laboral del 13.69% de origen profesional lo cual fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 20 de marzo de 2013 [19] . Esta última estableció que la fecha de estructuración de la invalidez es del 10 de julio de 2012, fecha en la que el peticionario sufrió el accidente laboral.

A pesar de lo anterior, Carsocios Ltda. le comunicó al accionante la terminación unilateral del contrato de trabajo mediante memorando 001 del 5 de octubre de 2012 [20] . Para ello tuvieron en cuenta el seguimiento que habían hecho a su situación de salud, pues el tutelante les había presentado incapacidades médicas hasta el 2 de septiembre de 2012. Igualmente le manifestaron que habían pasado tres días sin que se hubiera presentado a la empresa a justificar su ausencia, contrariándose así el reglamento interno de trabajo de la empresa.

Si bien la entidad accionada sostiene que desde el 2 de septiembre de 2012 desconocía la generación de incapacidades laborales generadas por los padecimientos del peticionario, también es cierto que para el 5 de octubre de 2012, Positiva Compañía de Seguros S.A. le había expedido una incapacidad médica laboral que comprendía el 3 de octubre de 2012 y el 1º de noviembre del mismo año. Cabe destacar que el accionante no se encontraba en condiciones para justificar su ausencia laboral debido a su situación médica la cual era conocida de antemano por la parte demandada si se tienen en cuenta las circunstancias que generaron las incapacidades laborales y lo que Carsocios Ltda. señala conocer sobre los antecedentes de salud del peticionario.

En la contestación de la acción de tutela, la parte accionada reconoce como cierta la afirmación presentada por el tutelante sobre el accidente laboral que sufrió el 10 de julio de 2012.

Siendo así, la empresa demandada tenía conocimiento del padecimiento médico del actor. En consecuencia, al peticionario le asiste la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada desde el momento en que sufrió el accidente, la cual sólo puede ser desvirtuada con la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo y siempre con la autorización del Ministerio del Trabajo.

En segundo lugar, Carsocios Ltda. omitió el mandato establecido artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en la jurisprudencia constitucional. La parte accionada no acudió al Ministerio del Trabajo para que autorizara la terminación del contrato laboral cuando consideró que el peticionario había generado la causal objetiva para ello, pese a conocer que había sufrido un accidente laboral el 10 de julio de 2012. Igualmente, no pagó la indemnización de 180 días de salario prevista en la citada norma. Siendo así, la Sala considera que el despido es ineficaz y tendrá que reintegrarse al señor Ángel Antonio Pabón Cucunubá cuyo amparo será definitivo dado que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez confirmó el 20 de marzo de 2013 que su pérdida de capacidad laboral es del 13.69%.

5.1.5. Siendo así, esta Sala revocará la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cúcuta, el 2 de agosto de 2013, la cual confirmó la decisión del Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cúcuta – Norte de Santander, del 21 de junio de 2013, y en su lugar concederá el amparo definitivo del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, ordenará a Carsocios Ltda. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, reintegre al ciudadano Ángel Antonio Pabón Cucunubá en forma inmediata al cargo que venía ejerciendo o a uno de jerarquía semejante al que desempeñaba en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

La accionada deberá pagarle a la parte demandante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante.

Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte ordenará a Carsocios Ltda. que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al tutelante los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral [21] .

5.2. Expediente T-4147971 5.2.1. Carlos Andrés Zea Tirado expone que ingresó a prestar sus servicios laborales como obrero de mina en la empresa Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN a través de la empresa de servicios temporales DAR Ayuda Temporal S.A, desde el 13 de diciembre de 2011 hasta el 14 de marzo de 2013. Alega que para esta última fecha, contaba con una incapacidad médica de 10 días expedida por el ortopedista y el neurocirujano el 11 de marzo de 2013, debido a su cuadro de “trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía”.

En virtud de lo anterior, pretende que se amparen sus derechos fundamentales y en consecuencia, se ordene su reintegro inmediato a la empresa demandada atendiendo a sus condiciones de salud, se efectúe su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud junto con el pago de las cuotas de afiliación dejadas de pagar desde su retiro, así como los salarios y las prestaciones sociales causados desde la misma época hasta su reintegro. Finalmente, solicita el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.2.2. Por su parte, la empresa Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN sostuvo que no ha tenido relación laboral alguna con el señor Carlos Andrés Zea Tirado, pues su empleador era la sociedad DAR Ayuda Temporal S.A.

De otra parte, la sociedad DAR Ayuda Temporal S.A. manifestó que la terminación del contrato de trabajo se dio en ocasión a la culminación de la obra contratada por la empresa usuaria, tal como sucedió con otros 150 trabajadores. Además, sostuvo que no acudió al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato debido a que para esa fecha desconocía que el accionante tuviera limitaciones físicas. Aclaró que la relación laboral se inició el 4 de noviembre de 2012, que la afección de su salud no reviste de gravedad y que si sufrió un accidente de laboral le corresponde a la ARL Sura atender su recuperación y rehabilitación.

5.2.3. El juzgado de primera instancia negó el amparo de los derechos fundamentales alegados tras concluir que la terminación de su contrato de trabajo con la sociedad DAR Ayuda Temporal S.A., se dio por la culminación de la obra para la que fuera contratado. Además, sostuvo que la acción de tutela resultaba improcedente, en tanto los derechos fundamentales del actor no se encontraban inmersos en un perjuicio irremediable, razón por la que debía acudir a los mecanismos ordinarios de defensa judicial. Luego de ser apelada la decisión por la parte demandante, el juzgado de segunda instancia confirmó la decisión de primera instancia usando los mismos argumentos.

5.2.4. Esta Sala de Revisión encuentra que la empresa DAR Ayuda Temporal S.A y los juzgados que conocieron la acción de tutela presentada por Carlos Andrés Zea Tirado, desconocieron que le asistía la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo al material probatorio que obra en el expediente de tutela, los hechos allí expuestos, y a la jurisprudencia constitucional. Ello en ocasión a que consideraron ajustada la terminación de su contrato de trabajo el 14 de marzo de 2013, a pesar de que para ese entonces estaba incapacitado.

Como primera medida, esta Sala de Revisión encuentra que en efecto el accionante padece de una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones regulares. El 11 de marzo de 2013, el ortopedista y el neurocirujano le diagnosticaron un “trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía” derivado de un accidente de trabajo tras levantar desde el piso a su espalda una carga de 50 kilos aproximadamente el 27 de octubre de 2012 [22] .

Por ello, se expidió la incapacidad médica laboral que cubría los días comprendidos entre el 11 de marzo de 2013 y el 20 de marzo del mismo año.

Pese a lo anterior, DAR Ayuda Temporal S.A. terminó la relación contractual de trabajo en misión debido a la culminación de la obra contratada por la empresa Operaciones Mineras de Antioquia S.A.S OPAN. En esta parte, la Sala considera necesario recordar que de acuerdo a la jurisprudencia constitucional cuando una persona suscribe un contrato laboral y se encuentra cobijada por la figura de la estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo para la ejecución del contrato o la culminación de la labor no son razones suficientes para justificar el despido de una persona sin mediar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Si bien la parte demandada presenta el argumento de defensa en el que se indica que desconocía las limitaciones físicas del actor para el momento de la terminación del contrato de trabajo, también lo es que el accionante demostró que para tal fecha gozaba de la citada incapacidad médica que comprendía las fechas señaladas.

De igual manera, DAR Ayuda Temporal S.A. no solicitó la autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo en la que hubiese podido alegar la causal objetiva de conformidad al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la jurisprudencia constitucional. Además, no pagó la indemnización de 180 días de salario. De acuerdo a lo anterior, para esta Sala de Revisión la terminación del contrato individual de trabajo en misión por obra o labor contratada contraído entre DAR Ayuda Temporal S.A. y Carlos Andrés Zea Tirado es ineficaz y este último tendrá que ser reintegrado. El amparo será de carácter transitorio en la medida en que no existe certeza sobre su discapacidad.

Se desconoce si el porcentaje de la discapacidad del peticionario pueda ameritar, entre otras cosas, la asignación o no de una pensión de invalidez.

5.2.5. Siendo así, esta Sala revocará la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia, el 20 de septiembre de 2013, la cual confirmó la decisión del Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia, del 13 de agosto de 2013, y en su lugar concederá el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, ordenará a DAR Ayuda Temporal S.A que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, reintegre Carlos Andrés Zea Tirado en forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo a sus recomendaciones médicas.

La accionada deberá pagarle a la parte demandante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al accionante para que, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, instaure la acción ordinaria correspondiente con el fin de reclamar los salarios y las demás prestaciones sociales que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral.

V. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO :

REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cúcuta, el 2 de agosto de 2013, la cual confirmó la decisión del Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cúcuta – Norte de Santander, del 21 de junio de 2013, y en su lugar CONCEDER el amparo de manera definitiva del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Ángel Antonio Pabón Cucunubá.

SEGUNDO : E n consecuencia, ORDENAR a Carsocios Ltda. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, reintegre al ciudadano Ángel Antonio Pabón Cucunubá en forma inmediata al cargo que venía ejerciendo o a uno de jerarquía similar al que desempeñaba en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

TERCERO : ORDENAR a Carsocios Ltda. que , dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al señor Ángel Antonio Pabón Cucunubá la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

CUARTO: ORDENAR a Carsocios Ltda. que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al señor Ángel Antonio Pabón Cucunubá los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral.

QUINTO : REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Segovia - Antioquia, el 20 de septiembre de 2013, la cual confirmó la decisión del Juzgado Promiscuo Municipal de Segovia, del 13 de agosto de 2013, y en su lugar CONCEDER el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada del ciudadano Carlos Andrés Zea Tirado.

SEXTO : E n consecuencia, ORDENAR a DAR Ayuda Temporal S.A que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, reintegre a Carlos Andrés

Zea Tirado en forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

SÉPTIMO : ORDENAR a DAR Ayuda Temporal S.A que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al ciudadano Carlos Andrés Zea Tirado la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales.

Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas. OCTAVO: ADVERTIR al señor Carlos Andrés Zea Tirado para que, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia, instaure la acción ordinaria correspondiente con el fin de reclamar los salarios y las demás prestaciones sociales que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral.

NOVENO: Líbrense por la Secretaría las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Ver sentencias T-992 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), T-866 de 2009 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-019 de 2011 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-663 de 2011 (MP Jorge Iván Palacio Palacio) y T-041 de 2014 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), entre otras.

[2] Ver sentencia T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). [3] Ver sentencias T-341 de 2009 (MP Nilson Pinilla Pinilla) y T-663 de 2011 (MP Jorge Iván Palacio Palacio).

[4] Ver sentencia T-864 de 2011 (MP Juan Carlos Henao Pérez). [5] El artículo 54 de la Constitución Política señala lo siguiente: “ Es obligación del Estado y de 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 ”.

[6] El artículo 53 de la Carta Política describe lo siguiente: “ El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. // El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

// Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. // La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores ”.

[7] Ver sentencias T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-864 de 2011 (MP Juan Carlos Henao Pérez). [8] Ver sentencia T-864 de 2011 (MP Juan Carlos Henao Pérez) cuya posición fue reiterada recientemente en la sentencia T-041 de 2014 (MP Luis Ernesto Vargas Silva).

[9] Mediante la Ley 1346 de julio 31 de 2009, Colombia aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [10] El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de

la personas con limitación y se dictan otras disposiciones", prescribe lo siguiente: " 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 ".

[11] Ver sentencias T-337 de 2009 y T-041 de 2014 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). [12] Ver sentencia T-516 de 2011 (MP Nilson Pinilla Pinilla) [13] Ver sentencias T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-111 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa).

[14] Ver sentencia T-111 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa). [15] Ver sentencias T-449 de 2008 (MP Humberto Sierra Porto), T-864 de 2011 (MP Juan Carlos Henao Pérez) y T-041 de 2014 (MP Luis Ernesto Vargas Silva).

[16] Ver sentencias T-778 de 2000 (MP Alejandro Martínez Caballero) y T-1046 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), entre otras. [17] Ver sentencias T-457 de 1992 (MP Ciro Angarita Barón) y T-889 de 2005 (MP Jaime Araujo Rentería), entre otras.

[18] A folios 25 y 25 del cuaderno principal, reposa el "Reporte de Incapacidades Temporales Liquidadas por Afiliado" de Ángel Antonio Pabón Cucunubá, expedido por Positiva Compañía de Seguros – ARL.

[19] A folio 21 del cuaderno principal, se encuentra el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 20 de marzo de 2013 [20] A folio 28 del cuaderno principal, se evidencia el Memorando No. 001 del 5 de octubre de 2012. Allí el Gerente de Carsocios Ltda. comunica al trabajador la terminación del contrato de trabajo.

[21] Ver sentencias T-866 de 2009 y T-663 de 2011 (MP Jorge Iván Palacio Palacio) y T-041 de 2014 (MP Luis Ernesto Vargas Silva) . Allí se garantizó la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada de varios trabajadores. En consecuencia, se ordenó su reintegro y se reconoció de manera simultánea el pago de los salarios y prestaciones sociales correspondientes desde que se produjeron los despidos hasta que fueran reintegrados. Igualmente, se dio la orden de pago de la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización de acuerdo a la estipulación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[22] A folio 22 del cuaderno principal, se encuentra la historia clínica del accionante elaborada por la IPS Central de Especialistas Clínica Medellín del 11 de marzo de 2013.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.