

Sentencia T/273/20

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/273/20
Expediente	—
Fecha	2019-05-25
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada De Personas En Situacion De Discapacidad
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Terminio Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

I) Las condiciones de discapacidad no podrán ser un obstáculo para la vinculación de una trabajador, salvo que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; ii) ninguna

Texto completo

T-273-20 Sentencia T-273/20 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales i) Las condiciones de discapacidad no podrán ser un obstáculo para la vinculación de una trabajador, salvo que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; ii) ninguna persona que se encuentre en dicho estado puede ser retirado del servicio por razón de su limitación; sin embargo, el empleador debe tener conocimiento de tal situación; iii) quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de que el trabajador pueda reclamar la ineficacia del despido. También ha señalado que la estabilidad laboral reforzada i) representa para el empleador que conoce del estado de salud del trabajador un deber que se concreta en reubicarlo atribuyéndole otras labores; ii) si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición del trabajador, y, por consiguiente iii) dicha determinación se torna ineficaz . iv) No obstante, el trabajador puede ser despedido cuando se configure una causal objetiva para la terminación del contrato la cual debe ser avalada por el inspector de trabajo.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD- Jurisprudencia constitucional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Vulneración por terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud Cuando un trabajador ve disminuida su capacidad laboral, en razón de su estado de salud tiene, prima facie, el derecho a conservar su puesto de trabajo o a ser reubicado acorde a sus condiciones. Sin embargo, de ser imposible dicha reubicación, el empleador debe solicitar al Ministerio de Trabajo autorización para el despido. De

lo contrario se presume que la terminación del vínculo contractual obedeció a las condiciones de salud de la persona generando la ineficacia de esa decisión. En caso de no existir tal autorización, se activa la protección consistente en el reintegro laboral, el pago de salarios y prestaciones sociales, la cancelación de cotizaciones al sistema general de salud y pensiones, y la indemnización a que hubiere lugar.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97 Referencia: Expediente T-7.619.198 Acción de tutela instaurada por Zoilo Quintero Pallares contra la Cooperativa de Microbuses - Coomicro Ltda.- Magistrado Ponente:

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinte (2020). La Sala Octava de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Carlos Bernal Pulido, Alberto Rojas Ríos y José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA I. ANTECEDENTES Hechos 1. Zoilo Quintero Pallares [1] (en adelante el accionante), manifestó que estuvo vinculado a la empresa Cooperativa de Microbuses Ltda. (en adelante Coomicro Ltda.) desempeñando el cargo de conductor.

2. Indicó que suscribió contrato a término fijo, inferior a un año (dos meses) [2] con dicha entidad, estipulando como fecha inicial el 19 de diciembre de 2017, el cual sería prorrogado de manera automática si ninguna de las partes manifestaba, con una antelación de treinta (30) días, su intención de darlo por terminado [3] .

3. Manifestó que el 25 de mayo de 2018, al sentir fuertes dolores en su espalda acudió al centro de urgencias donde inicialmente le fue reconocida una incapacidad por 3 días.

4. Precisó que el 30 de junio de 2018, la empresa accionada le comunicó que el 18 de agosto de 2018 terminaría su contrato de trabajo con fundamento en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (expiración del plazo pactado), sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo para el efecto.

5. Ante la persistencia del dolor desde el 3 de agosto de 2018 fue incapacitado. Durante dicho tiempo, fue intervenido quirúrgicamente de la “ columna vertebral ” [4] debido a que se le diagnosticó una “ Discopatía L4-L5-S1 (...) descompresión del canal raquídeo por hernia discal (...) oclusión de vasos meníngeos y senos duros (...) discectomía lumbar vía posterolateral (...)” [5] .

Dicha incapacidad se prorrogó hasta el 21 de diciembre de 2019 [6] . 6. El 16 de agosto de 2018, el empleador le informó que “ con motivo de las incapacidades que presenta laborará hasta el vencimiento de la incapacidad (...) la empresa lo mantendrá afiliado con vigencia hasta el 30 de septiembre del año en curso, con el objeto de que usted acuda y cumpla con la programación de las terapias ordenadas por su médico (...)” [7] .

7. Relató que luego de permanecer incapacitado por más de 180 días la EPS lo remitió a Colpensiones. Sin embargo indicó que la mencionada entidad se negó a tramitar el pago de las incapacidades [8] , dado que la empresa Coomicro Ltda. dejó de pagar los aportes a la seguridad social desde el 28 de enero de 2019, al estimar que en dicha fecha se vencía la “ protección reforzada ” del accionante [9] .

8. Informó que su núcleo familiar está conformado por su esposa quien no labora y dos hijos de doce y siete años de edad [10] . Expuso que carece de los recursos económicos para asegurar la subsistencia de su familia pues no cuenta con empleo ni ingresos de otra naturaleza. Además, en la actualidad requiere de un bastón para movilizarse, pues persisten los dolores y su movilidad no mejora pese a la medicación y a las terapias continuas a las que ha estado sometido.

9. Añadió que la sociedad accionada terminó su vinculación laboral debido a la situación médica vulnerando sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital, entre otros [11].

10. Con fundamento en lo anterior solicitó al juez de tutela ordenar a la accionada : i) reintegrarlo; ii) cancelar los salarios y prestaciones sociales adeudadas desde la fecha de la terminación de su contrato laboral hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro; iii) llevar a cabo los trámites pertinentes ante la entidad de seguridad social que corresponda para el pago de incapacidades; y iv) cancelar el valor de las sanciones a que haya lugar.

Trámite Procesal 11. El 19 de febrero de 2019 [12] , el Juzgado Décimo Civil Municipal de Cúcuta asumió el conocimiento de la presente solicitud de amparo, ordenó correr traslado a la parte accionada y vinculó a la Nueva EPS, a Colpensiones y al Ministerio del Trabajo, Territorial Norte de Santander.

Respuesta de las accionadas 12. El 21 de febrero de 2019 [13] la Nueva EPS, por intermedio de apoderado judicial adujo que el accionante se encuentra actualmente activo como cotizante dentro del sistema integral de la entidad. En ese sentido solicitó su desvinculación del presente trámite por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

13. En la misma fecha, la Dirección Territorial de Norte de Santander del Ministerio de Trabajo afirmó que el actor no se había presentado a las instalaciones de dicha dependencia para obtener asesoría laboral. Añadió que dentro de sus facultades misionales no se encuentran las de dirimir controversias ni declarar derechos individuales, ocupándose únicamente de la “(...) prevención, inspección, vigilancia y control de las normas laborales y sociales de los trabajadores, señaladas en los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo ” [14] .

14. El 23 febrero de 2019 [15] Colpensiones explicó que el actor no ha realizado solicitud alguna respecto de cotizaciones, pago de incapacidades o calificación de pérdida de la capacidad laboral. Requirió ser desvinculada del trámite por carecer de legitimidad en la causa por pasiva.

15. El 26 de febrero de 2019 [16] , Coomicro Ltda., por medio de apoderado judicial, se opuso a las pretensiones del actor tras considerar que “ cumplió con la protección reforzada establecida, manteniendo al trabajador vinculado (...) hasta que cumplió los 180 días de incapacidad de forma continua ” [17] , motivo por el cual, en adelante, correspondería a la AFP pagar las incapacidades y no al empleador. Adujo que actuó de buena fe informando al accionante de la terminación de su contrato laboral, el 30 de junio de 2018 [18] , sin tener conocimiento previo de su estado de salud, dado que para esa fecha -día en que realizó la comunicación- el trabajador no tenía ninguna incapacidad vigente.

Sentencias objeto de revisión 16. Primera instancia [19] : El Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Cúcuta mediante sentencia del 4 de marzo de 2019 decidió “ no amparar ” los derechos fundamentales. Consideró que el señor Zoilo Quintero Pallares cuenta con un medio idóneo y eficaz en la jurisdicción ordinaria laboral.

17. Segunda instancia [20] : El Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta en providencia del 26 de marzo de 2019 revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, concedió el amparo. Arguyó que (i) Coomicro Ltda. debía continuar realizando los aportes a seguridad social hasta que Colpensiones asumiera el pago de las incapacidades. Una vez realizado esto (ii) Colpensiones podría efectuar el descuento de dichas incapacidades para el pago de los aportes a la seguridad social [21] .

Indicó que, si bien, Coomicro decidió prolongar la vinculación del actor hasta la culminación de 180 días de incapacidades, ello no significaba una superación a la debilidad manifiesta del trabajador. Por ello, el empleador debía mantener la vinculación, pues “ para poder COLPENSIONES asumir el caso del señor ZOILO es necesario que el mismo se encuentre activo y cotizando al fondo, y luego de aceptar esta remisión e iniciar el pago de las prestaciones,

puede incluso COLPENSIONES descontar de manera directa al trabajador el pago de las cotizaciones a la seguridad social ” [22] .

Pruebas que obran en el expediente i) Contrato de Trabajo suscrito entre el accionante y Coomicro Ltda [23] . ii) Oficio 00866 del 30 de junio de 2018 [24] .

iii) Oficio 001100 del 16 de agosto de 2018 [25] . iv) Oficio 001118 del 22 de agosto de 2018 [26] . v) Oficio 000029 del 15 de enero de 2019 suscrito por la Nueva EPS, en el que comunica al actor remisión del concepto de rehabilitación favorable a su AFP [27] .

vi) Oficio 00094 del 31 de enero de 2019 [28] . vii) Recibo de consignación por concepto de liquidación de prestaciones sociales [29] . viii) Historia Clínica del accionante [30] .

ix) Registros civiles de nacimiento de los hijos del actor [31] . x) Certificado de incapacidades expedido por la Nueva EPS [32] . xi) Cédula de ciudadanía del accionante [33] .

xii) Certificado del ADRES [34] . xiii) Planilla de la Nueva EPS, la cual refleja que el accionante fue retirado como afiliado el 28 de enero de 2019 [35] .

xiv) Reporte de semanas cotizadas en pensiones, donde se aprecia que el accionante fue retirado del sistema el 7 de febrero de 2019 [36] . xv) Órdenes de incapacidad expedidas el 6 de febrero y 8 de marzo de 2019, por el término de 30 días [37] .

Trámite en Sede de Revisión 18. Mediante auto del 6 de diciembre de 2019 [38] el Magistrado Sustanciador dispuso e l decreto de varias pruebas.

El 13 de enero de 2020 [39] , la Secretaría General de esta Corporación informó que durante el término otorgado en el auto referido se recibieron las siguientes comunicaciones:

(i) Oficio OPTV 2717-19 del 14 de diciembre de 2019 [40] suscrito por el Gerente de la Cooperativa de Microbuses Coomicro Ltda. a) Respecto de la incapacidad del actor de fecha 25 de mayo de 2018 indicó que fue recibida por la empresa el 29 de mayo del mismo año y cancelada el 8 de junio siguiente.

b) El 30 de junio de 2018 le fue comunicada al actor la no prórroga del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado. c) Señaló que no se requería autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato, dado que el accionante no tenía vigente incapacidad alguna.

d) Adujo que debido a la incapacidad del actor lo mantuvo vinculado al sistema de seguridad social desde el 19 de agosto de 2018 hasta el 28 de enero de 2019, fecha en la que cumplió 180 días continuos de incapacidad.

e) Mencionó que, en cumplimiento de la orden de tutela emitida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta, el 26 de marzo de 2019 afiliaron nuevamente al actor y realizaron los aportes correspondientes a los días 29 y 30 de enero de 2019 hasta noviembre del mismo año. Finalmente f) aseguró que el accionante se encuentra afiliado al sistema de seguridad social integral y se “ viene realizando el pago de los aportes a salud y pensión hasta la fecha (...)” [41] .

(ii) Oficio de la Dirección de Acciones Constitucionales de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones [42] del 24 de diciembre de 2019.

a) Indica que el día 17 de enero de 2019, la Nueva EPS radicó concepto de rehabilitación del actor, de origen común, con pronóstico favorable.

b) Los días 21 de mayo, 19 de junio, 9 de agosto y 9 de octubre de 2019, se radicaron formularios de determinación del subsidio por incapacidades, los cuales fueron resueltos favorablemente.

c) En cumplimiento del fallo de tutela proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta, el 26 de marzo de 2019 reconocieron al accionante “ el subsidio económico por las incapacidades” por la suma de “siete millones novecientos treinta y nueve mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos (\$7.121.797) ” [43] , por concepto de 258 días de incapacidad médica temporal, desde el 1 de febrero de 2019 hasta el 19 de octubre de la misma anualidad.

d) El 20 de noviembre de 2019, se radicó soporte de incapacidades comprendidas desde el 21 de octubre hasta el 22 de noviembre de 2019, los cuales se encuentran en estudio de reconocimiento.

(iii) Oficio suscrito por el apoderado especial de la Nueva EPS de fecha 27 de diciembre de 2019, en el que allega a) poder para actuar [44] ;

y, b) certificados de incapacidades del accionante, con fecha de inicio 25 de mayo de 2019 hasta el 27 de mayo del mismo año, y desde el 3 de agosto hasta el 21 de diciembre de 2019 [45] .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE Competencia 1. Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Planteamiento del problema jurídico 2. A partir de lo expuesto, le corresponde a esta Sala de Revisión determinar si desconoce el derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, la terminación del vínculo contractual de una persona cuando al formular el preaviso establecido en el contrato a término fijo no existe incapacidad, pero ella sobreviene antes de la expiración del plazo.

Para resolver la cuestión planteada esta Sala (i) se referirá a la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud y, con fundamento en ello (ii) resolverá el caso concreto.

Jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

3. El artículo 13 de la Constitución establece que es deber del Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

4. El artículo 53 [46] superior reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo. Tal garantía se manifiesta en “ la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa (...)” [47] .

5. Los artículos 47 y 54 de la Constitución Política establecen el deber del Estado de implementar “ una política de prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos (...)”. Además, el Estado y los empleadores deben “ ofrecer información y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran ”, y garantizar a las personas en situación de discapacidad “ el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud ”.

6. También los instrumentos internacionales han reconocido dicha garantía [48] . Así por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [49] define el derecho al trabajo de forma análoga a la Constitución Política. Al respecto, en su artículo 6 establece que los Estados Parte “ reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho ”.

A su vez, el numeral 1º del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere al derecho al trabajo en los siguientes términos:

“ 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 (...)”.

7. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones ” dispone:

“ 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 ”.

8. La Corte Constitucional, en sentencia C-531 de 2000 realizó el examen de constitucionalidad de un segmento del inciso primero y del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 que ordena el pago de la indemnización de 180 días de salario para quienes sean despedidos o su contrato terminado en razón de su limitación. La Sala Plena declaró la constitucionalidad y precisó que “ 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 ”.

Asimismo, en sentencia C-824 de 2011, al estudiar el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, la Corte declaró exequible las expresiones “ severas ” y “ profundas ” contenidas en dicha disposición. Sin embargo, precisó que no se puede entrar a determinar su grado o clase, y extendió la protección a las personas que por su condición de salud se les dificulta realizar las actividades laborales que desempeñan de manera regular, con independencia de si existe o no una calificación previa de su pérdida de la capacidad para trabajar [50] .

9. Con fundamento en lo anterior, la Corte ha fijado las siguientes reglas en esta materia [51] : i) las condiciones de discapacidad no podrán ser un obstáculo para la vinculación de una trabajador, salvo que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar [52] ;

ii) ninguna persona que se encuentre en dicho estado puede ser retirado del servicio por razón de su limitación [53] ; sin embargo, el empleador debe tener conocimiento de tal situación [54] ;

iii) quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de que el trabajador pueda reclamar la ineficacia del despido [55] .

10. También ha señalado que la estabilidad laboral reforzada i) representa para el empleador que conoce del estado de salud del trabajador un deber que se concreta en reubicarlo atribuyéndole otras labores;

ii) si en lugar de reasignarle funciones lo despide [56] , se presume que la desvinculación se fundó en la condición del trabajador, y, por consiguiente iii) dicha determinación se torna ineficaz [57] .

iv) No obstante, el trabajador puede ser despedido cuando se configure una causal objetiva para la terminación del contrato la cual debe ser avalada por el inspector de trabajo.

11. En aplicación de las reglas referidas, esta corporación en numerosas oportunidades ha protegido el derecho a la estabilidad estableciendo diferentes formas para su garantía según lo establecido en la Ley 361 de 1997. Estas decisiones han comprendido el caso de los trabajadores desvinculados cuando padecen de afectaciones de salud que dificultan sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

A continuación, se referirán varias decisiones en esa materia. 12. En la sentencia T-041 de 2014 , l a Corte estudió diversos casos que tenían en común la terminación d e relaciones laborales de varios trabajadores afectados por dolencias físicas que impedían el normal desarrollo de sus actividades. Dichos despidos se realizaron sin la autorización de la autoridad laboral competente. En cada una de las situaciones se ordenó el reintegro, el pago a salud, pensión y riesgos profesionales, y la cancelación de la indemnización de 180 días de que trata la Ley 361 de 1997. No se dispuso el pago de salarios y demás prestaciones los cuales debían der reclamados mediante acción ordinaria.

En uno de los casos el trabajador había ingresado a laborar con un municipio y durante el desempeño de sus labores presentó un fuerte dolor de cadera y pierna. Debido a su estado de salud, el médico tratante le expidió diversas incapacidades y tratamiento por ortopedia.

Pese a su condición clínica (no tenía incapacidades médicas vigentes), la accionada le notificó la terminación del contrato laboral, sin acudir a la autoridad del trabajo. La Corte consideró que se habían vulnerado los derechos fundamentales en tanto (i) padecía una enfermedad que le impedía realizar su trabajo en condiciones regulares y que le ocasionaba fuertes dolores en su cadera y pierna, lo que motivó la expedición de distintas incapacidades médicas.

Concluyó que (ii) el demandado no demostró una causa objetiva para efectuar el despido, señalando únicamente que no fue discriminatorio; y (iii) tampoco solicitó autorización de la oficina de Trabajo ni pagó la indemnización de 180 días de salario. Por tanto, declaró el despido ineficaz y ordenó el reintegro. Sin embargo (v) concedió el amparo transitorio, dado que no se tenía certeza del grado de discapacidad del actor. Además (vi) ordenó el pago de la indemnización de 180 días de salario de que trata la ley 361 de 1997 y realizar los pagos de salud, pensión y riesgos profesionales. (vii) El reclamo de salarios y demás prestaciones indicó que debían ser pedidos mediante acción ordinaria.

En otro de los casos, el actor ingresó a laborar en una empresa, mediante contrato verbal, desempeñando el cargo de tornero mecánico. En el curso de la relación sufrió un accidente que le generó un diagnóstico de hernia discal con compresión de las raíces nerviosas, siendo intervenido quirúrgicamente e incapacitado por algunos días. Pese a lo anterior y sin que existieran incapacidades pendientes, su empleador le comunicó verbalmente que había sido despedido. La Corte indicó que (i) las pruebas demostraron que el actor se encontraba enfermo para el momento del despido ; (ii) la accionada no probó ninguna causal objetiva para terminar el contrato laboral; (iii) la demandada no solicitó autorización a la oficina del trabajo ni indemnizó al trabajador con los 180 días de salario. Concluyó que (iv) dado que no se conoció el grado de discapacidad del accionante, la solicitud de salarios y demás prestaciones debían ser tramitada mediante acción ordinaria. Ordenó (v) el pago de la indemnización de 180 días y de las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante.

13. En sentencia T-106 de 2015, se examinó el caso de una persona desvinculada mientras sufría las consecuencias adversas de una discopatía lumbar múltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeñaba como minero y su médico le recomendó, entre otras cosas, evitar “ la exposición a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral ”. La demandada afirmaba que la desvinculación obedecía a la expiración del plazo pactado. La Corte consideró que (i) la situación de salud afectaba la capacidad de desempeñarse en la actividad minera; (ii) si bien el cumplimiento del término del contrato es una razón objetiva para terminarlo, las condiciones que le dieron origen

subsistían; (iii) por tal razón resultaba discriminatorio que, pese a que el actor informó sus afectaciones de salud no le renovaran el contrato y, lo despidieran sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, (iv) amparó su derecho a la estabilidad laboral reforzada -pese a que no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral- disponiendo un amparo transitorio, ordenando el reintegro así como el pago de los salarios y de prestaciones sociales, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta el reintegro.

14. En concordancia con la sentencia T-041 de 2014, esta Corporación en sentencia T-351 de 2015 estudió el caso de una persona que sufrió un “ trauma en el pie derecho ” mientras operaba una máquina guadañadora en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. La Corte reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada -sin considerar relevante el hecho de que no existiera certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral- dado que (i) según la historia clínica del actor le fueron concedidas varias incapacidades y (ii) la accionada no solicitó autorización de la oficina de trabajo para que el despido fuera eficaz. Ordenó (iv) el reintegro y el pago de la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997. El reclamo de salarios y demás prestaciones indicó que debían ser reclamados mediante acción ordinaria.

15. Más recientemente, en sentencia T-317 de 2017 este Tribunal revisó el caso de una persona a quien no le fue renovado el contrato laboral a término fijo a pesar de que sufría una disminución física que le produjo la pérdida de la audición, la cual fue conocida por el empleador. La Corte estimó que (i) las afectaciones de salud del actor se comprobaron en la revisión de su historial clínico; (ii) el actor requería de tratamiento para mejorar la audición; (iii) el demandado no siguió los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido; (iv) al no existir autorización del Ministerio de Trabajo, la terminación del contrato por plazo pactado tuvo como fundamento la disminución física generada por causa de la hipoacusia; además (v) el empleador desconoció que el actor tenía a su cargo una menor de edad. Conforme a ello (vi) ordenó el reintegro, el pago de los salarios y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, además de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

16. En sentencia T-201 de 2018 , la Corte examinó la decisión de una empresa que finalizó de forma anticipada el contrato a término fijo de una trabajadora a pesar de que se encontraba en proceso de diagnóstico por un posible tumor cancerígeno en uno de sus senos. El empleador, en la última prórroga del contrato y faltando mes y medio para producirse el vencimiento del mismo, finalizó el vínculo laboral. La Corporación estimó que (i) la terminación del contrato ocurrió en el momento que estaba en curso la tercera prórroga; (ii) el demandado no invocó causa objetiva; y, (iii) las pruebas aportadas al proceso evidenciaron que el empleador tuvo conocimiento de la condición de salud. Por consiguiente, la Corporación concluyó (iv) que la finalización del contrato se originó en el proceso de diagnóstico de la enfermedad de la accionante constituyéndose en un acto discriminatorio y (v) concedió el amparo, ordenando el reintegro, el pago retroactivo de salarios y prestaciones y la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997.

17. Esta Corporación mediante sentencia T-305 de 2018 estudio, entre otros, el caso de una persona a la que le fue terminada la relación laboral sin autorización de la oficina de trabajo y desconociendo que estaba bajo tratamiento como consecuencia de su diagnóstico de epicondilitis medial derecha. La Corte encontró que (i) la empresa tuvo conocimiento de las molestias padecidas por la accionante debido a que existían varias incapacidades médicas por su enfermedad; (ii) la historia clínica reflejó que la actora estaba pendiente de una rehabilitación; y (iii) no solicitó autorización del Ministerio de trabajo. Por tanto (iv) consideró que su despido era ineficaz y ordenó el reintegro, el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

18. Recientemente, en sentencia T-478 de 2019 , la Corte analizó el caso de un trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, diagnosticado con un tumor maligno renal y desvinculado cuando se encontraba incapacitado sin

solicitar autorización de la autoridad de trabajo. Advirtió que (i) la historia clínica registró el diagnóstico y las hospitalizaciones que requirió para el tratamiento de su enfermedad; (ii) el empleador tuvo conocimiento de las afectaciones de salud debido a la existencia de varias incapacidades que daban cuenta de su estado de salud; (iii) la empresa demandada no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo, pese al estado de debilidad manifiesta del accionante. Por consiguiente (iv) consideró que el despido había sido ineficaz, dando lugar al reintegro del trabajador, el pago de la indemnización de 180 días de salario y de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

De dicha providencia resulta relevante resaltar las dos razones que motivaron el amparo de los derechos: “ Para la Sala los argumentos expuestos carecen de fundamento por dos razones:

la primera , porque como se indicó en la parte motiva de esta providencia, cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, ‘no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral’, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación , “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana” [58] .

La segunda , porque la empresa AB estaba obligada, debido al estado de salud en que se encontraba el accionante al momento de la desvinculación laboral, a efectuar el procedimiento ante el Ministerio de Trabajo a fin de obtener la autorización necesaria. En su calidad de empleador, la entidad accionada debió demostrar a la autoridad del trabajo lo siguiente: (i) que el contrato de trabajo terminó, (ii) que no contaba con un cargo igual o similar al que venía desempeñando el trabajador para reubicarlo; (iii) que hizo todo lo que estaba a su alcance para mantener el vínculo laboral con la persona que se encuentra en situación de debilidad.

Establecidas las anteriores condiciones, dicha entidad era la llamada a corroborar la existencia o no de una causa objetiva para determinar si procedía el despido del señor Julio Roberto Briceño.

En efecto, esta Corporación en sólida jurisprudencia ha sostenido que ‘ en principio el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo’ [59] ” .

19. En síntesis, cuando un trabajador ve disminuida su capacidad laboral en razón de su estado de salud tiene, prima facie , el derecho a conservar su puesto de trabajo o a ser reubicado acorde a sus condiciones. Sin embargo, de ser imposible dicha reubicación, el empleador debe solicitar al Ministerio de Trabajo autorización para el despido.

De lo contrario se presume que la terminación del vínculo contractual obedeció a las condiciones de salud de la persona generando la ineficacia de esa decisión. En caso de no existir tal autorización, se activa la protección consistente en el reintegro laboral, el pago de salarios y prestaciones sociales, la cancelación de cotizaciones al sistema general de salud y pensiones, y la indemnización a que hubiere lugar.

Caso Concreto La acción de tutela presentada por el señor Zoilo Quintero Pallares es procedente 20. Legitimación por activa : El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En el presente caso, el señor Zoilo Quintero Pallares acudió directamente en defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital, entre otros [60] .

21. Legitimación por pasiva : El artículo 42 numeral 9 del Decreto 2591 de 1991 indica que la acción de tutela puede ser impetrada frente a un particular, por quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión. En esa dirección esta Corporación ha considerado que el amparo constitucional puede formularse de manera excepcional contra un particular, “ debido a que en sus relaciones jurídicas y sociales pueden presentarse asimetrías que generan el ejercicio de poder de unas personas sobre otras ” [61] .

Igualmente, ha expresado que los conceptos de subordinación y de indefensión “ supone una relación jurídica de dependencia, en virtud de la cual hay lugar al acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas ” [62] Conforme a lo anterior observa la Sala que, al momento de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante, éste se encontraba en una situación laboral que puede calificarse como de subordinación frente a su empleador [63] .

Por ello procede esta acción contra el particular demandado. 22. Inmediatez : Esta Corporación ha señalado que la inmediatez “ encuentra su razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de la acción como un medio de protección inmediata de las garantías fundamentales ” [64] .

Significa lo anterior que el cumplimiento de este requisito exige que la acción sea interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que originó la presunta vulneración de los derechos fundamentales [65] . Respecto de las personas que alegan estabilidad laboral reforzada, debido a una condición de debilidad manifiesta asociada a su estado de salud, la Corte ha flexibilizado su análisis, en tanto no se puede desconocer tal estado y exigir el mismo grado de diligencia que a una persona sin afectaciones de salud [66] .

En el caso concreto, el accionante fue despedido el 18 de agosto de 2018 y presentó la solicitud de amparo el 18 de febrero de 2019 [67] . Lo anterior supone que transcurrieron seis (6) meses, plazo que se considera razonable para la interposición de la acción de tutela si se toma en cuenta que, desde la fecha en que se terminó el vínculo laboral, éste ha presentado múltiples incapacidades [68] .

23. Subsidiariedad: La Corte ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando al existir otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, que se encuentre en circunstancia de debilidad manifiesta por condiciones de salud que le impidan o dificulten el desempeño de sus labores, y pese a ello el empleador lo despedida sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, se puede identificar la siguiente regla: (i) por regla general estas controversias deben tener lugar en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa; sin embargo (ii) el examen de subsidiariedad debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional, como las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud [69] y la desvinculación laboral amenaza seriamente el mínimo vital del trabajador y de su familia . Por tanto, (iii) el recurso de amparo se torna como el mecanismo procedente para la salvaguarda de los derechos que se encuentran en riesgo, siendo posible reconocer su protección definitiva [70] .

La Sala observa que el proceso ordinario laboral no resulta eficaz para la protección de los derechos fundamentales invocados. Se trata de un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta ya que, si bien, es una persona de 36 años [71] presenta afectaciones de salud -“ Discopatía L4-L5-S1 (...) descompresión del canal raquídeo por hernia discal (...) oclusión de vasos meníngeos y senos duros (...) disectomía lumbar vía posterolateral (...)”- [72] que le ocasionaron lesiones en su columna vertebral impidiéndole continuar con sus actividades rutinarias. El actor ha sido incapacitado en

reiteradas oportunidades, desde el 25 de mayo de 2018, por tres días, y, desde el 3 de agosto de 2018 hasta el 21 de diciembre siguiente [73] .

Adicionalmente afirma ser una persona de escasos recursos económicos. Indica que de él depende su “esposa”, quien no labora, y dos hijos de doce y siete años de edad. También, conforme lo manifestó en el escrito de tutela, no cuenta con empleo, ni ingresos de otra naturaleza. Además, a partir de su despido, no ha tenido otras relaciones laborales.

24. Conforme con lo expuesto, las condiciones de salud y de recursos económicos del actor y las de su familia, constituyen factores que reclaman una decisión urgente. La Sala concluye que se supera el análisis de procedibilidad de la acción de tutela.

La cooperativa de Microbuses -Coomicro Ltda- vulneró los derechos fundamentales del actor 25. El señor Zoilo suscribió contrato laboral a término fijo, inferior a un año (2 meses) con la empresa Cooperativa de Microbuses Ltda., desde el 19 de diciembre de 2017, para desempeñar el cargo de conductor. El trabajador fue diagnosticado con una “ Discopatía L4-L5-S1 (...) descomprensión del canal raquídeo por hernia discal (...) oclusión de vasos meníngeos y senos duros (...) disectomía lumbar vía posterolateral (...) [74] .

Por ello, fue intervenido de la “ columna vertebral ” [75] e incapacitado desde el 3 de agosto de 2018 hasta el 21 de diciembre de 2019 [76] , circunstancia que generó disminución en su movilidad al punto de tener que apoyarse en un bastón.

26. La sociedad demandada le anuncio, el 30 de junio de 2018, la terminación del contrato con fundamento en la expiración del plazo pactado, fecha en la cual no se encontraba incapacitado. Sin embargo, para la fecha en que finalizó efectivamente el vínculo contractual sí lo estaba (18 de agosto de 2018) [77] . Pese a las condiciones de salud en que se encontraba el empleador procedió a realizarle la respectiva liquidación y pago de prestaciones sociales el 23 de agosto de 2018 [78] .

27. Al momento de finalizar la relación laboral, el accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de sus afectaciones de salud. Tal circunstancia implicaba para el empleador la carga de solicitar autorización del Ministerio del Trabajo, para que autorizara el despido, pues el solo vencimiento del plazo no bastaba para justificar la decisión.

28. En primer lugar, debe indicar la Sala que se encuentra plenamente establecido que entre el actor y la empresa Coomicro Ltda. existió una relación laboral, cuyo desarrollo tuvo lugar desde el 19 de diciembre de 2017 hasta el 18 de agosto de 2018. Luego de ello el empleador continuó realizando aportes a seguridad social hasta el 28 de enero de 2019, fecha en que el trabajador cumplió con 180 días de incapacidad. Si bien, en la comunicación de finalización del vínculo laboral, -30 de junio de 2018-, el empleador arguyó como causal de terminación el cumplimiento del plazo pactado y el actor no tenía incapacidades vigentes, también lo es que para la fecha de finalización del contrato -18 de agosto de 2018-, el actor se encontraba incapacitado [79] desde el 3 de agosto de 2018, en razón de sus padecimientos de salud [80] . Afectaciones que hasta diciembre de 2019 lo mantuvieron en dicha situación.

29. Así las cosas, pasará la Sala a verificar el cumplimiento de los presupuestos jurisprudenciales, expuestos previamente, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Condiciones de salud del trabajador 31. Conforme se aprecia en la historia clínica aportada por el accionante queda plenamente establecido que i) fue diagnosticado con una “ Discopatía L4-L5-S1 (...) descomprensión del canal raquídeo por hernia discal (...) oclusión de vasos meníngeos y senos duros (...) disectomía lumbar vía posterolateral (...) [81] ;

ii) con ocasión de su enfermedad fue intervenido quirúrgicamente de la “ columna vertebral ” [82] ; iii) sus padecimientos físicos repercutían en el desempeño de su actividad laboral como conductor. Dichas afectaciones de salud

iv) le generaron incapacidades desde el 25 de mayo de 2018 por 3 días, y desde el 3 de agosto del mismo año, hasta el 21 de diciembre de 2019, tal y como se aprecia en el certificado allegado por la Nueva EPS [83] .

Conocimiento del empleador de las afectaciones de salud del trabajador 32. La empresa accionada le comunicó al actor su decisión de finalizar el vínculo laboral -sin que éste tuviera incapacidad vigente- invocando una causal objetiva de despido. Sin embargo, dado que, en vigencia del contrato le sobrevino una incapacidad con ocasión de sus condiciones de salud (3 de agosto de 2018, la cual fue prorrogada continuamente [84]), previo a finalizar el vínculo contractual (18 de agosto de 2018), la empleadora sí conoció tal circunstancia.

Del despido sin autorización del Ministerio de Trabajo 33. De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de esta Corporación, para que el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad sea eficaz es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo. Sin embargo, la empresa demandada no solicitó dicha autorización.

34. Si bien la demandada consideró que existía una “justa causa” –expiración del plazo pactado- y no requería de dicha autorización, esta Corporación [85] ha indicado en relación con los contratos a término fijo que vencimiento del plazo pactado no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato si subsiste la materia de trabajo y las causas que la originaron.

Ahora, en los casos de trabajadores en las condiciones del accionante, se requiere autorización previa de la autoridad laboral competente para que establezca si el despido obedece a razones objetivas.

35. En tal sentido, si un trabajador con afectaciones de salud -que le impidan desarrollar el ejercicio regular de las labores- ha sido despedido sin la debida autorización de los funcionarios competentes, se presume que el despido es discriminatorio.

36. Ahora bien, la Corte estima necesario detenerse en un aspecto particular del presente caso. En efecto, al actor le fue comunicada la terminación laboral con la anticipación prevista en el contrato y cuando no se encontraba incapacitado. El asunto merece especial atención por la Sala debido a no se observa, prima facie, una intención de terminar el vínculo contractual en razón de las afectaciones de salud del actor.

Sin embargo, la Corte debe destacar que una vez sobrevino la incapacidad, surgía para el empleador la carga de acudir a solicitar la autorización de despido como garantía de protección del trabajador, en tanto el día de la terminación contractual se encontraba en la situación que da lugar a la activación de la garantía de la estabilidad reforzada. El empleador no debió hacer caso omiso de dicha situación y desconocer el estado de debilidad del accionante, pues era su deber continuar con el vínculo o, en su defecto, solicitar la debida autorización a la autoridad del trabajo. Esta Corporación ha indicado:

“(…) el concepto de estabilidad no se limita al respeto de las condiciones de duración establecidas entre las partes. Al término del plazo inicialmente pactado (...), el empleador tiene prohibido decidir de forma automática no renovarlo. Si no existe alguna otra justa causa para despedir al trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, tiene la obligación de renovar el contrato y, aun si a su consideración existe alguna causal objetiva para desvincularlo, debe contar con autorización de la Oficina del Trabajo para hacer uso de dicha facultad ” [86] .

37. Visto lo anterior, es evidente que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Zoilo Quintero Pallares (artículo 53 superior) transgredido por Coomicro Ltda., al terminar el contrato de trabajo pese a sus condiciones limitantes de salud, pues no solicitó la correspondiente autorización de la autoridad laboral competente para tal fin. Si bien, la accionada continuó realizando los aportes a la seguridad social -salud y pensión - del actor, lo hizo hasta el vencimiento de su incapacidad, sin que de ello pueda

inferirse que la intención de la empresa accionada consistiera en dar continuidad al vínculo contractual. La relación laboral fue finalizada el 18 de agosto de 2018, fecha en la cual la demandada fundamentó su despido en la causal establecida en el artículo 61 del CST (expiración del plazo pactado) y, con ocasión de ello procedió a cancelar las prestaciones sociales [87] . Por consiguiente, esta Sala acogerá las decisiones jurisprudenciales adoptadas en los casos en que se ha ordenado, no solo el reintegro y pago de la indemnización de 180 días de salario sino también el pago de salarios y prestaciones sociales, pues quedó plenamente demostrado el estado de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador, debido a sus limitadas condiciones de salud y de recursos económicos.

38. Sin lugar a duda, exigirle al actor que acuda al trámite ordinario laboral a reclamar los salarios dejados de percibir y demás prestaciones, le generaría una carga adicional a su situación de discapacidad. Por consiguiente se declarará ineficaz la terminación del vínculo contractual y se ordenará a la accionada: i) el reintegro del actor (si éste aun lo desea) a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando (el actor tiene concepto de rehabilitación favorable [88]), en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, o, en su defecto reubicarlo en otro cargo que se ajuste a sus necesidades disponiendo la capacitación correspondiente para su desempeño; y ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. Asimismo deberá realizar (iii) el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario [89] .

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta, el 26 de marzo de 2019, la cual revocó el fallo del Juzgado Décimo Civil Municipal el 4 de marzo de 2019 que decidió “ no amparar ” los derechos fundamentales del accionante y, en su lugar concedió el amparo, ordenando a la empresa demandada continuar con el pago de las cotizaciones a la seguridad social. Por consiguiente, se CONCEDE el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Zoilo Quintero Pallares.

Segundo: Ordenar a la Cooperativa de Microbuses Ltda. que (i) reintegre al accionante (si éste aun lo desea) a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con su situación de salud, o, en su defecto, reubicarlo en otro cargo que se ajuste a sus necesidades disponiendo la capacitación correspondiente para su desempeño; pagar (ii) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario .

Tercero : Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado Con salvamento de voto ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Presentó acción de tutela el 18 de febrero de 2019.

Folio 30, cuaderno principal. [2] A folios 7 a 11, cuaderno principal obra contrato de trabajo a término fijo. [3] Cláusula sexta del contrato :

“ DURACIÓN. La duración de este contrato es de dos (2) meses, siendo la fecha de inicio el día 19 de DICIEMBRE de 2017 y el de terminación el día 18 de FEBRERO de 2018. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá por un periodo igual al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año y así sucesivamente ” [4] Ibídem.

[5] Folio 19 y 21, cuaderno principal. [6] Folio 2, cuaderno principal. El accionante indicó que dichas incapacidades fueron puestas en conocimiento de la empresa demandada. Además, según se aprecia en respuesta allegada por la EPS el 27 de diciembre de 2019, la última incapacidad data del 23 de noviembre de 2019 hasta el 21 de diciembre siguiente. Allí se observa que dichas incapacidades tuvieron una interrupción de 1 día, en cuatro periodos diferentes. Folio 42 a 44, cuaderno de la Corte Constitucional.

[7] Folio 12, cuaderno principal. De acuerdo con la respuesta allegada a esta Corporación por la empresa demandada, el 14 de diciembre de 2019 señaló que debido a la incapacidad del actor lo mantuvo vinculado al sistema de seguridad social desde el 19 de agosto de 2018 hasta el 28 de enero de 2019, fecha en la que cumplió 180 días continuos de incapacidad. Sin embargo aclaró que en acatamiento a orden de tutela proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta continuó realizando los aportes. Folio 134 a 139, cuaderno principal.

[8] Folio 2, cuaderno principal. El accionante no especifica fecha. [9] Folio 2 y 14, cuaderno principal, no obstante, Colpensiones en informe allegado a esta Corporación, el 24 de diciembre de 2019 manifestó que en cumplimiento a fallo de tutela, del 26 de marzo de 2019 proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cúcuta reconocieron al accionante “ el subsidio económico por las incapacidades ” hasta el 22 de noviembre de 2019.

Folio 46 a 48, cuaderno de la Corte Constitucional. [10] Folios 24 a 26, cuaderno principal. Con fechas de nacimiento 31 de agosto de 2007 y 27 de agosto de 2012.

[11] Folio 3, cuaderno principal. [12] Folio 32, cuaderno principal. [13] Folios 46 a 49, cuaderno principal. [14] Folio 54, cuaderno principal.

[15] Folios 50 a 53, cuaderno principal. [16] Folios 55 a 92, cuaderno principal. [17] Folio 61, cuaderno principal. La empresa demandada, en respuesta allegada a esta Corporación el 14 de diciembre de 2019, señaló que debido a la incapacidad del actor lo mantendría vinculado al sistema de seguridad social desde el 19 de agosto de 2018 hasta el 28 de enero de 2019, fecha en la que cumplió 180 días continuos de incapacidad.

[18] Anexa oficio 000866, por medio del cual la empresa comunicó al actor que el contrato finalizaría el 18 de agosto de 2018, con firma de recibido del accionante. Folio 70, cuaderno principal.

[19] Folios 93 a 96, cuaderno principal. [20] Folios 134 a 139, cuaderno principal. [21] Folio 139, cuaderno principal. [22] Folio 139, cuaderno principal.

[23] Folios 7 a 11, cuaderno principal. [24] Suscrito por el Gerente de Coomicro Ltda., en el que informa al accionante la fecha de vencimiento del contrato de trabajo. Folio 70, cuaderno principal.

[25] Suscrito por el Gerente de Coomicro Ltda., a través del cual informa al accionante que le otorgan la “ protección reforzada ”. Folio 71, cuaderno principal.

[26] Suscrito por el Gerente de Coomicro Ltda., en el que le comunica al actor la consignación de la liquidación por vencimiento del contrato. Folios 73-78, cuaderno principal.

[27] Así mismo le indicó que debía presentarse a la AFP al cumplir los 181 días de incapacidad. Folio 80, cuaderno principal. [28] Suscrito por el Gerente de Coomicro Ltda., en el que le comunica al accionante el vencimiento de la “ protección reforzada ”. Folio 14, cuaderno principal.

[29] Consignación realizada en el Banco Agrario de Colombia, el 23 de agosto de 2018, por la suma de \$874.182,34. Folios 78 a 79, cuaderno principal.

[30] Folios 15 a 23, cuaderno principal. [31] Folios 24 a 26, cuaderno principal. Con fechas de nacimiento 31 de agosto de 2007 y 27 de agosto de 2012.

[32] Folios 27 a 28, cuaderno principal. Con fecha de inicio el 25 de mayo de 2018 hasta el 24 de enero de 2019. [33] Folio 29, cuaderno principal. Con fecha de nacimiento 14 de junio de 1984.

[34] Folio 31, cuaderno principal. En el cual, el accionante aparece como cotizante activo de la Nueva EPS. [35] Folio 110, cuaderno principal. Planilla con fecha del 6 marzo de 2019.

[36] Folios 111 a 112, cuaderno principal. [37] Folios 114 y 115, cuaderno principal. [38] Folios 31 a 34, cuaderno de la Corte Constitucional.

[39] Folio 39, cuaderno de la Corte Constitucional. [40] Folio 50, cuaderno de la Corte Constitucional. [41] Se anexan planillas de pagos a la seguridad social realizados a favor del accionante. Folios 55 a 19, cuaderno de la Corte Constitucional.

[42] Folios 46 a 47, cuaderno de la Corte Constitucional. [43] Se aclara que la inconsistencia entre valor señalado en letras y números, corresponde al escrito presentado por Colpensiones, en informe allegado el 24 de diciembre de 2019. Folio 48, cuaderno de la Corte Constitucional.

[44] Folio 41, cuaderno de la Corte Constitucional. [45] Folios 42 a 44, cuaderno de la Corte Constitucional. [46] “Artículo 53. 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 (...)” Negrilla fuera de texto.

[47] Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016, reiterada en la Sentencia T-041 de 2019. [48] Ver la Sentencia T-364 de 1999, respecto de la Declaración de los derechos humanos proclamada por las Naciones Unidas en 1948, la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Recomendación 168 de la OIT (arts. 1-14), la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983.

[49] Aprobado por la Ley 74 de 1968. [50] “ La Corte ha acogido una concepción amplia del término limitación, en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar ”.

[51] Según recordó la sentencia C-200 de 2019 respecto de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia asume una interpretación diferente a la de esta Corporación, frente a la aplicación del derecho y el alcance de la Ley 361 de 1997. La citada Sala sostiene que la protección otorgada por la Ley 361 de 1997, no fue prevista para cualquier persona que sufra una “limitación”. A su juicio, es necesario que el trabajador “ sufra una pérdida de capacidad laboral específica y acreditada por el organismo competente ”, pues afirma que “ el mero quebrantamiento de la salud del trabajador no es suficiente para que se encuentre cobijado por dicha ley, el hecho de que la persona se encuentre incapacitada temporalmente no le otorga protección laboral reforzada ”. A este respecto, considera que es indispensable que dicha incapacidad sea tal, que se pueda determinar su discapacidad (moderada, severa o profunda). En suma, “ mientras que la Sala Laboral de la Corte Suprema Justicia exige que el trabajador acredite una pérdida de capacidad laboral superior al 15% para ser amparado por el artículo en mención”, esta Corporación considera que “cualquier persona que sufra una enfermedad que le dificulte su desempeño laboral goza de estabilidad laboral reforzada ”. Igualmente, “ mientras que para la primera no es suficiente que el trabajador se encuentre

incapacitado temporalmente para ser beneficiario de estabilidad laboral reforzada, para la Corte Constitucional este solo hecho puede dar como consecuencia que se materialice dicha protección”. Así mismo, en relación con la aplicación del pago de la indemnización sancionatoria de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que “ el artículo sólo protege a aquellos trabajadores que han perdido cierto porcentaje de capacidad laboral y su discapacidad ha sido acreditada por el organismo competente. En cambio, la Sentencia SU-049 de 2017, al unificar la jurisprudencia constitucional, determinó que también procedía un pago de 180 días de salario en los casos en que un trabajador en situación de debilidad manifiesta fuera despedido sin autorización de la Oficina de Trabajo ”.

[52] Esta Corporación en sentencia C-200 de 2019 indicó que es deber del empleador demostrar que el despido se efectúa por razones distintas a la situación de salud del trabajador y que se agotaron todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa.

[53] La sentencia T-201 de 2018 señaló que los motivos que lleven a la terminación de una relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo.

[54] En sentencia T-029 de 2016, la Corte estableció que “ el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas ”, pues no existe ninguna formalidad establecida en la legislación actual para dicha comunicación.

[55] La sentencia C-200 de 2019 señaló que si un empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada genera las siguientes consecuencias (a) la ineficacia del despido, (b) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (c) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (d) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (e) el derecho a recibir 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.

[56] La Corte ha indicado que el empleador debe demostrar que el despido se ha efectuado por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se han agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa, con lo cual se configura objetivamente la causal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Sentencia C-200 de 2019. [57] En la sentencia T-589 de 2017 se indicó que empleador tiene la obligación de respetar el procedimiento preestablecido para terminar el contrato de trabajo de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y “si el empleador omite dicho procedimiento recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatorio ”.

[58] Sentencia T-589 de 2017. [59] Sentencias T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[60] Folio 3, cuaderno principal. [61] Sentencia SU-075 de 2018. [62] Sentencia T-632 del 2007. [63] A folio 7 del cuaderno principal obra contrato de trabajo a término fijo.

[64] *Ibidem*. [65] En la sentencia T-426 de 2018 se afirmó que “[n]o existe entonces un plazo perentorio o terminante para interponer la acción de tutela, de manera que la prudencia del término debe ser analizado por el Juez en cada caso atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto; verbigracia, si el lapso es prolongado, deberá

ponderar si: (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes, (ii) la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión, (iii) existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales, y (iv) el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición ”.

[66] Al respecto la Sentencia T-041 de 2014, analizó el caso de un trabajador que estuvo vinculado a una empresa, en el cargo de conductor de lácteos del Cesar . El actor padecía de una enfermedad denominada “LINFEDEMA + INSUFICIENCIA VASCULAR PROFUNDA”, y pese a ello su empleador finalizó el vínculo laboral. En este caso la Corte estimó que si bien había transcurrido 6 meses desde que ocurrieron los hechos que dieron origen a la acción, este tiempo era razonable en la medida de que se trataba de un sujeto que padecía limitaciones físicas. Así mismo en Sentencia T-478 de 2019, el Alto Tribunal estudió el caso de un trabajador que laboraba para Aguas de Bogotá, desempeñándose en el cargo de conductor de recolección. Fue diagnosticado con tumor maligno renal y, pese a ello fue despedido. El actor interpuso la acción de tutela 7 meses después de la desvinculación y esta Corporación consideró que, si bien el peticionario no activó en un término perentorio la protección de sus derechos, tuvo un motivo válido para ello, pues de acuerdo a la historia clínica aportada al proceso, el demandante había visto menoscabada de forma constante su salud debido a las patologías que lo aquejaban.

En similar sentido ver también las sentencias T-211 de 2012, T-457 de 2013; T- 041 de 2014 y T-051 de 2017, en las cuales los actores interpusieron acción de tutela 5, 16 y 6 meses después de que la empresa accionada terminara el vínculo laboral, en estos casos, la Corte consideró que la afectación de salud de los accionante persistía en el tiempo y no podía exigírsele el mismo grado de diligencia que a una persona sana.

[67] Folio 30, cuaderno principal. [68] Ver certificado de incapacidades del accionante, allegado por la Nueva EPS, con fecha de inicio 25 de mayo de 2019 hasta el 27 de mayo del mismo año, y desde el 3 de agosto hasta el 21 de diciembre de 2019. Folio 42 a 44 de la Corte Constitucional.

[69] En sentencia T- 041 de 2019, la Corte precisó como sujetos de debilidad manifiesta un trabajador que “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellas que (a) tengan una afectación grave en su salud ; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares ’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho (...)”.

(Negrilla fuera de texto). [70] Ver las sentencias T-405 de 2015, T-151 de 2017, T-317 de 2017, T-340 de 2017, T-442 de 2017, y T-041 de 2019.

[71] En la jurisprudencia constitucional ha valorado los supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta aludiendo a la condición médica padecida por el trabajador -que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores- y, a la situación económica de manera conjunta, sin embargo, parece ser que, en ciertos casos, la edad no es un factor relevante para viabilizar el requisito de procedencia de subsidiariedad, cuando la persona, debido a su diagnóstico clínico, sumada a la condición económica, se encuentra en situación de vulnerabilidad. Al respecto ver las sentencias T-041 de 2014, T-151 de 2017, T-201 de 2018 y T-478 de 2019.

[72] Folio 19 y 21, cuaderno principal. [73] De acuerdo con el certificado de incapacidades allegado por la EPS, el 27 de diciembre de 2019, se observa que el actor estuvo incapacitado hasta el 21 de diciembre del mismo año, sin que se tenga certeza si a la fecha le han expedido más incapacidades.

[74] Folio 19 y 21, cuaderno principal. [75] Ibídem. [76] Tal y como se aprecia en certificado de incapacidades allegado por la EPS. Allí se observa que dichas incapacidades tuvieron una interrupción de 1 día en cuatro periodos diferentes.

Ver Folios 42 a 44, cuaderno de la Corte Constitucional.

[77] Ver certificado de incapacidades expedidas por la Nueva EPS en la que se evidencia que el actor fue incapacitado el 3 de agosto de 2018 hasta el 21 de diciembre de 2019.

[78] Folios 78-79, cuaderno principal. [79] Folio 42 a 44. [80] El accionante fue incapacitado el 25 de mayo de 2018 por tres días, situación que fue conocida por el empleador el 29 de mayo siguiente, tal y como lo indicó a esta Corporación - ver supra 18 punto (i)-; y, posteriormente, el 3 de agosto de 2018 hasta diciembre de 2019.

Folio 50, cuaderno de la Corte Constitucional. [81] Folio 19 y 21, cuaderno principal. [82] Ibídem. [83] Folio 42 a 44, del cuaderno de la Corte Constitucional.

[84] Salvo en algunos periodos en los cuales se interrumpió por 1 día. [85] Sentencia T- 337 y T-784 de 2009; T-467 de 2010; T-457 de 2013; T-077 de 2014 y C-200 de 2019.

[86] Sentencia T-449 de 2008, citada en la sentencia C-200 de 2019. [87] Folios 78 a 79, cuaderno principal. [88] Folio 80, cuaderno principal.

[89] Ver sentencias T- 317, T- 614, T-641 de 2017; T-201 y T-305 de 2018; T-041 y T-478 de 2019.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 3 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.