COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/351/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/351/03
Expediente	—
Fecha	2003-05-05
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Dr RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Y Accion Ordinaria
- /Juez De Tutela
- Contrato De Trabajo
- /Subordinacion Del Trabajador En Contrato De Trabajo
- Derecho A La Dignidad Humana
- Derecho Al Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Respecto del mecanismo más eficaz para evitar perjuicio irremediable las condiciones de trabajo, a partir del reconocimiento de un poder subordinante en el empleador, plantea un conflicto jurídico frente al cual

Texto completo

T-351-03 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-351/03 ACCION DE TUTELA Y ACCION ORDINARIA -Concurrencia /JUEZ DE TUTELA -Evaluación respecto del mecanismo más eficaz para evitar perjuicio irremediable La posibilidad de modificar o alterar las condiciones de trabajo, a partir del reconocimiento de un poder subordinante en el empleador, plantea un conflicto jurídico frente al cual concurren las acciones de tipo ordinario y la acción de amparo constitucional, obviamente, vinculadas a la ponderación y armonización de derechos constitucionales, tales como, la vida digna, la integridad personal, la libertad de empresa y el derecho al trabajo. Al concurrir las acciones de naturaleza ordinaria junto con la acción de amparo constitucional, es deber del juez de tutela evaluar si dichos medios ordinarios otorgan una efectiva garantía constitucional, con el propósito de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable sobre los derechos fundamentales invocados. En caso contrario, dada la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, ésta debe ceder ante los mecanismos comunes de defensa.

CONTRATO DE TRABAJO -Elementos CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación /SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO -Límites a poderes del empleador En virtud de dicho poder subordinante, el empleador asume la potestad de dar órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, mientras que, el trabajador, se ve compelido a cumplir dichas instrucciones a título de obligación. Con todo, esta facultad no es absoluta en ningún caso. Los límites provienen, por una parte, de la norma constitucional que delimita la prestación de la actividad personal subordinada en condiciones dignas y justas, así como de los principios

mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 de la Carta (referentes al estatuto del trabajo) y, por otra parte, de las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales, tales como, la ley, la convención colectiva, los laudos arbitrales, los reglamentos de trabajo, los contratos individuales, etc.

DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA -Reubicación por sufrir disminución de su capacidad física DERECHO AL TRABAJO -Aspectos determinantes para reubicación por condiciones de salud DERECHO AL TRABAJO -Reubicación previa capacitación ACCION DE TUTELA -Improcedencia por existencia de mecanismo eficaz para protección de derechos /JURISDICCION ORDINARIA -Reubicación laboral En el presente caso, no cabe admitir la tutela porque, en principio, el accionante tiene a su disposición las acciones judiciales comunes para solicitar la reubicación laboral, debiendo entonces acudir para la solución de dicho conflicto jurídico a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, por ser la autoridad competente para conocer de la ejecución de dichas obligaciones.

PERJUICIO IRREMEDIABLE -Elementos PRINCIPIO DE EFICIENCIA -Modificación oportuna de condiciones laborales de trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta La sujeción al principio de eficiencia, en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la seguridad social integral, tales como, el deber de reubicar a los trabajadores, implican la carga positiva de los empleadores de proceder de formar oportuna a la modificación o alteración de las condiciones laborales, en aras de otorgar una protección definitiva a los trabajadores puestos en condición de debilidad manifiesta. De suerte que, una abstención prolongada en la adopción de medidas de protección, conllevaría a la afectación de los derechos fundamentales de sus empleados o trabajadores a la salud, a la vida, a la integridad personal y, en general, a la prestación del trabajo en condiciones dignas y justas.

Referencia: expediente T-683329 Peticionario: José Yesid Castro Suárez. Demandado: Jesús Emilio Rosado Sarabia - Gerente del Hospital Municipal de Acacías (Meta) -.

Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C., cinco (5) de mayo de dos mil tres (2003). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Eduardo Montealegre Lynett, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo de tutela proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Acacías - Meta -, en relación con la acción tutelar impetrada por José Yesid Castro Suárez, contra Jesús Emilio Rosado Sarabia - Gerente del Hospital Municipal de Acacías -.

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud. El señor José Yesid Castro Suárez, interpuso acción de tutela, el día 7 de octubre de 2002, por estimar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida digna y a la integridad personal, como consecuencia de la actuación adelantada por el Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, quien pese a los requerimiento s del accionante y a los conceptos médicos favorables , se niega a proceder a su reubicación laboral , desconociendo las limitaciones corporales y las secuelas físicas derivadas de un accidente de tránsito, en el cual se vio involucrado.

2. Hechos relevantes. 2.1. Según afirma el accionante, el día 2 de marzo de 1999, al terminar su jornada laboral en el Hospital Municipal de Acacías - Meta -, sufrió un accidente de tránsito, mientras se dirigía a su residencia ubicada en el Municipio de Guamal.

Sostiene que para la época del accidente, se desempeñaba como auxiliar de administración, en el área de facturación. 2.2. A juicio del actor a partir de dicho suceso, se redujo considerablemente su capacidad laboral, como consecuencia de las limitaciones corporales y de las secuelas físicas descritas en el resumen de su historia clínica .

En efecto, según la historia clínica, el señor Castro Suárez con posterioridad al accidente permaneció inconsciente por el término de 11 días y pese a su recuperación espontánea, en la actualidad presenta, entre otras, las siguientes secuelas: (i) Disminución de la agudeza del campo visual y; (ii) Perdida parcial de la memoria con períodos de reagudización [1] .

2.3. Afirma que el día 18 de abril de 2000, la Neurocirujano de la E.P.S. Saludcoop, en su valoración médica, recomendó su reubicación laboral [2] .

Con todo, manifiesta que el Gerente del Hospital Municipal de Acacías, hizo caso omiso a dicho concepto. De conformidad con el Gerente del Hospital, para la citada fecha, “no reposa concepto alguno en la Hoja de Vida sobre la reubicación del empleado-accionante, así que es falsa su afirmación sobre la presunta omisión por parte del suscrito con respecto a su reubicación” .

2.4. A partir de los hechos y manifestaciones que realizaron cada una de las partes en la presente actuación, es posible concluir que el accionante permaneció en su mismo cargo hasta mediados de marzo de 2002, cuando se afirma según la Gerencia que:

“sobre la perdida de la capacidad laboral del accionante, no se conoce el grado. En la hoja de vida aparece el concepto de Neurollanos [I.P.S], Dra. Dora Baquero Maldonado, Médico Neurocirujano, del 16 de enero de 2002, en donde se consagra la enfermedad que tiene y que de la misma manera fue dado de alta del tratamiento por Neurocirugía [3] .

Igualmente, figura la valoración por medicina ocupacional de la E.P.S. Saludcoop, donde se recomienda reubicación laboral a otra actividad que no implique vigilia permanente y otras recomendaciones, en las que no se afirma que esta reubicación debe ser inmediata o se fija plazo para ello”.

A continuación, señala que: “con respecto a la reubicación laboral del accionante solamente se conocen los conceptos que en el punto anterior se mencionaron y ambas se produjeron en el año 2002 (...)".

En la diligencia de ampliación y ratificación de la acción de tutela, el demandante confirma la citada posición, al señalar - en relación con la pregunta del Juez de Instancia -, que la demora en su actuar se produjo como consecuencia de la ignorancia en relación con la afiliación a la A.R.P.

(Administradora de Riesgos Profesionales). En efecto, el accionante sostuvo que: “ PREGUNTADO: Porque usted no había realizado con anterioridad las gestiones necesarias ante la entidad respectiva, para demostrar su imposibilidad para ejercer el cargo que viene desempeñando.

CONTESTO: Yo si he tratado de dialogar con las directivas de la Institución pero siempre he encontrado es un rechazo a mi propuesta, incluso yo llegue a pensar que el Gerente se estaba pasando de lo laboral a lo personal y hemos tenido muchos inconvenientes. Incluso en una oportunidad me dijo que lo que yo dijera o hiciera lo tenía sin cuidado, que no le importaba nada. La respuesta que he recibido siempre es hacer caso omiso a lo que dicen los médicos especialistas, y como el Gerente cree que yo las finjo, pero ya le demostré que no las finjo si no que eso es real.

Anteriormente no me había dirigido a la A.R.P., porque no tenía conocimiento que estuviéramos afiliados a ninguna A.R.P., y el carnet por primera vez que porto desde los ocho años que llevo en la institución me fue entregado en marzo o en abril de este año [es decir, de 2002], ese es el primer carnet que me entregan de ese seguro, por eso no lo hice antes ”.

(subrayado por fuera del texto original). 2.5. A raíz del conocimiento de los citados conceptos médicos, la Gerencia del Hospital procedió a reubicar al accionante a un nuevo cargo o trabajo. Sin embargo, el demandante afirma que aun cuando tuvo lugar su traslado de área, las funciones y las tareas asignadas en la nueva dependencia resultaron más agobiantes y estresantes para su salud e integridad.

En la diligencia de ampliación y ratificación de la acción de tutela, el accionante consideró que la decisión de la Neurocirujano de Saludcoop, se fundamentó en la pérdida de su capacidad visual [4] .

Por esta razón, a su juicio, no era recomendable continuar con las funciones de manejo del computador y realización de facturas de cobro a las diferentes E.P.S y A.R.S., en atención al grado de desgaste visual que ese tipo de actividades

involucra. Con todo, sostiene que aun cuando lo trasladaron de puesto, el volumen de trabajo es considerablemente igual, ya que ahora debe buscar y abrir historias clínicas y manejar tarjeteros, lo cual irremediablemente requiere tener una muy buena visibilidad.

Por su parte, el accionado manifiesta que: "....con respecto a las funciones que ocupa el accionante se puede afirmar, salvo mejor concepto que las condiciones laborales resultan benignas para el empleado, de acuerdo a su patología, ya que las funciones que cumplía anteriormente (Auxiliar (E) de Caja), fácilmente resultan más estresantes por la atención al público y manejo de dineros y por los turnos rotativos que debía cumplir, lo que implicaría trabajar en jornadas nocturnas de 12 horas..." .

Por último, en la citada diligencia de ampliación de la acción, el demandante afirma que el Gerente del Hospital Municipal de Acacías, ubicó a otra persona en su nueva dependencia, con el propósito de colaborarle en un turno laboral de siete a nueve de la mañana [5] ;

pero al finalizar dicho horario, nuevamente queda sólo en el ejercicio de sus funciones y tareas encomendadas. 2.6 . El accionante, luego de evaluar la discordancia entre su estado de salud y el trabajo asignado, procedió a solicitar en forma verbal una nueva reubicación. Después de algunas discusiones, en las que, a juicio del accionante el Gerente del Hospital llegó a poner en duda su incapacidad, éste decidió remitirlo a medicina laboral.

2.7. El 18 de septiembre de 2002, tuvo lugar la nueva evaluación clínica con el especialista en Medicina Laboral de Saludcoop E.P.S., quien en su concepto determinó que:

"Nombres y apellidos JOSE YESID CASTRO SUAREZ. No. Identificación. 17.455.354. Medicina Laboral. 17 de septiembre de 2002. Paciente quien sufrió un accidente de tránsito el 2 de marzo de 1999, presentándose trauma cráneo-encefálico moderado, quedó como secuelas una hemianopsia homónima izquierda compatible con lesión retroquiasmatica derecha que impide su actividad laboral en el archivo del hospital, por lo tanto, se recomienda reubicación laboral, en otra actividad que no implique vigilia permanente, trabajos de precisión, trabajos en cadena, búsqueda de documentos, debido a su patología, Decreto 1295. Art. 45 que a la letra dice: 'Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos del personal que sean necesarios'. (rúbrica Dr. William Sánchez López)".

2.8. Manifiesta el accionante que pese a la claridad e imperatividad del citado concepto, el Gerente del Hospital se niega a proceder a realizar su reubicación laboral, en detrimento de sus derechos constitucionales a la vida, a la salud y a la integridad personal.

2.9. Por su parte, en relación con la orden médica proferida por el Doctor Sánchez López, referente a la reubicación laboral del accionante, el Gerente del Hospital señaló que :

"Con este concepto fue que la Gerencia del Hospital dio inicio al proceso de reubicación del hoy accionante. Para lo cual, se dio traslado de la petición mediante Oficio número 384 del 30 de septiembre de 2002, dirigido a Sandra Patricia García Mejía, Presidente del Comité Paritario de Salud Ocupacional 'COPASO' [6] , para que el Comité conceptuara sobre lo pertinente, allegándole fotocopia del remisorio del accionante y concepto del médico en salud ocupacional. Debo aclarar que sobre este procedimiento el accionante tiene pleno conocimiento, ya que para el día 3 de octubre de este año, mediante oficio suscrito por el mismo, le sugiere al COPASO posibles soluciones a dicho problema, es decir, a su reubicación, copia del cual anexare como prueba documental. El COPASO mediante oficio fechado el 8 de octubre de 2002, se pronuncia sobre el procedimiento legal que se debe dar sobre la reubicación laboral dentro del Hospital, el cual fue dirigido al interesado y también al accionante José Yesid Castro Suárez. En el escrito el Comité le hace saber al

interesado que el trámite de la reubicación se hará de acuerdo a lo normado en el Decreto 1295/94 para lo cual se requiere de las determinaciones que adopte un médico o comisión médica interdisciplinaria".

2.10. Señala el Oficio del 3 de octubre de 2002, suscrito por el accionante al Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), que: "Teniendo en cuenta que les fue asignada la responsabilidad de hacer los estudios correspondientes tendientes a reubicarme laboralmente, según concepto expedido por el especialista en medicina laboral de la E.P.S. Saludcoop, siendo consciente de la difícil situación financiera por la que atraviesa nuestra institución, muy respetuosamente me permite sugerirles como posibles soluciones a dicho problema los siguientes:

1. En el lugar de trabajo que se me vaya a asignar se me permite laborar en jornada continua, cumpliendo con las horas mínimas de trabajo consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo, lo cual me beneficiaría enormemente pues me facilitaría realizar ejercicios de actividad física muy necesarios para mi recuperación, (...) 2.

[Por otra parte]...teniendo en cuenta los principios y objetivos de la Ley 617, o como se le conoce Ley de la eficiencia y la eficacia del Estado, se tenga en cuenta el porcentaje de incapacidad parcial que tengo, además de los diferentes factores que se deben analizar para que mi nombre sea teniendo en cuenta para una posible indemnización producto de una negociación para acelerar el retiro de nuestra empresa, cumpliendo con los procesos de reestructuración de las entidades estatales muy promovida por el actual gobierno nacional.

3. De no ser posible ninguna solución de las anteriores, se obre con justicia y equidad". (visible a folio 19 del expediente del presente proceso).

2.11. El citado Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), en oficio notificado al accionante el día 8 de octubre de 2002, respondió de la siguiente manera:

"En la actualidad y de acuerdo a la solicitud enviada por el Gerente, el Comité se encuentra realizando el estudio correspondiente a los diferentes puestos de trabajo, con el fin de llevar a cabo su reubicación laboral, partiendo de sus aptitudes y capacidad de desempeño; para lo cual se remitirá respuesta después de estudiado y determinado su nuevo sitio de trabajo.

Con respecto a la jornada laboral, es competencia directa de la Gerencia el fijar las jornadas laborales, y que éstas sean acordes a la Ley, sin tener ninguna injerencia al COPASO.

Por otra parte, en cuanto a la calificación del grado de incapacidad que Usted presenta, se hará de acuerdo a las determinaciones adoptadas por un médico o dentro de una Comisión Médica Interdisciplinaria según lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, en sus artículos 40 al 48 y siguientes de la Ley 100 de 1993 y sus reglamentos. Teniendo en cuenta lo anterior, el conocimiento de dicha calificación es de importancia en la continuidad de su proceso de reubicación para lo cual se tomarán las medidas pertinentes" [7] .

2.12. Por último, con posterioridad al fallo de instancia, se encuentra Oficio remitido el día 17 de octubre de 2002 por el médico William Sánchez López, especialista en Salud Ocupacional de Saludcoop E.P.S., quien le informa al Juez Segundo Promiscuo Municipal de Acacías - Meta -, en relación con el estado de incapacidad del accionante y la orden de reubicación laboral, que:

"El Decreto 1295 de 1994, habla de la obligación que tiene el empleador de reubicar previo concepto médico al trabajador en una labor acorde a sus capacidades, por lo tanto, es mandatoria la reubicación del mencionado paciente en otra actividad como servicios generales, labor que no estaría impedido por su estado actual de salud y no interfiere con su patología, dicha reubicación deberá hacerse en el menor tiempo posible, para lo cual la institución deberá hacer los ajustes necesarios del caso" [8] .

3. Fundamento de la acción. A juicio del accionante, la negativa del Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, en proceder a su reubicación laboral en un trabajo acorde con sus limitaciones corporales y/o secuelas físicas, vulnera sus derechos fundamentales a la vida digna y a la integridad personal, ya que le impide desarrollar una labor acorde con sus capacidades psicofísicas.

4. Pretensión. En el escrito de tutela, el demandante solicita la protección de los derechos fundamentales previamente referenciados. Para lo cual, pretende que se ordene al Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, proceder de forma inmediata a su reubicación laboral, teniendo en cuenta el concepto dado por medicina laboral. Así mismo, el accionante expresa que su pretensión también se encamina a obtener que se exija al citado Gerente, iniciar los trámites correspondientes ante la Aseguradora de Riesgos Profesionales, para que se decida finalmente su futuro laboral.

5. Oposición a la demanda de tutela. En respuesta a la solicitud de la autoridad judicial, el Gerente del Hospital Municipal de Acacías E.S.E., se opuso a las pretensiones de la demanda, en los siguientes términos:

· Afirma que la Gerencia ha dado inicio al proceso para la reubicación del accionante, a partir de la entrega del oficio del pasado 18 de septiembre de 2002. Que en relación con el escrito de medicina laboral de Saludcoop E.P.S. de 18 de abril de 2000, no reposa concepto alguno en la hoja de vida del empleado accionante, razón por la cual “es falsa su afirmación sobre la presunta omisión por parte del suscrito con respecto a su reubicación” .

· Manifiesta que la decisión definitiva sobre la reubicación laboral, depende del concepto otorgado por el Copaso (Comité Paritario de Salud Ocupacional) y, a su vez, por las determinaciones que adopte un médico o Comisión Médica Interdisciplinaria. Estando, en la actualidad, pendiente de dichos resultados, para proceder a su reubicación definitiva.

· Por último, estima que: “sobre las funciones que cumple el accionante y el lugar donde las desarrolla, se puede comprobar que no demandan mayor esfuerzo físico o mental para ejecutarlas y que el lugar de trabajo está provisto de la suficiente luz, ventilación, tranquilidad y comodidad por lo que difícilmente podrá haber un sitio mejor, salvo el concepto que al final del proceso rinda la Junta Médica”.

II. TRAMITE PROCESAL 1. Única instancia. El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Acacías - Meta -, mediante Sentencia proferida el veintidós (22) de octubre de 2002, denegó la tutela interpuesta con base en las siguientes consideraciones:

1.1. A su juicio, el Gerente accionado procedió en desarrollo del trámite administrativo de reubicación, a asignarle temporalmente al accionante otro cargo en mejores condiciones para el desarrollo de sus labores y que demandan menos esfuerzo tanto físico como mental.

1.2. A continuación sostiene que: “si bien es cierto el petente está afectado de una disminución en su capacidad laboral, sin que se le haya resuelto el problema de reubicación, con ello no significa que su vida se encuentre en inminente peligro, y que ello amerite un amparo inmediato, máxime que ni siquiera se ha agotado el procedimiento administrativo que se requiere por parte de la Institución...”.

En este orden de ideas: “lo que debe hacer el empleado tutelante es esperar el resultado de dicho trámite y en caso de no estar conforme en la decisión tomada, acudir ante la justicia ordinaria laboral”.

2. Material probatorio aportado al proceso. En el expediente obran las siguientes pruebas que son relevantes en la presente causa: · Fotocopia del resumen de la historia clínica del accionante, suscrita por el Hospital Municipal de Acacías - Meta - (E.S.E).

· Fotocopia de las consultas y de la orden de reubicación laboral proferida por Saludcoop E.P.S., del día 18 de abril o 6 de junio de 2000. · Fotocopia del concepto de proferido por la Dra. Dora Baquero Maldonado, Médico Neurocirujano,

del 16 de enero de 2002, en donde se establece la enfermedad que tiene el accionante y que de la misma manera fue dado de alta del tratamiento por Neurocirugía.

· Fotocopia de la orden de reubicación laboral proferida por Saludcoop E.P.S., el día 18 de septiembre de 2002. · Fotocopia del oficio mediante el cual el Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, remite la orden de reubicación del 18 de septiembre de 2002, al Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso).

· Fotocopia del memorial suscrito por el accionante al Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso) del 3 de octubre de 2002, sugiriendo las diversas labores en las que podría ser reubicado.

· Fotocopia de la Respuesta otorgada al accionante por el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso), en relación con el citado requerimiento. Decisión que fue debidamente notificada el día 8 de octubre de 2002.

· Documento remitido vía fax el 17 de octubre de 2002, por parte del doctor William Sánchez López, especialista en Salud Ocupacional de Saludcoop E.P.S. - posterior a la decisión de instancia -, en el cual realiza las siguientes precisiones:

“El Decreto 1295 de 1994, habla de la obligación que tiene el empleador de reubicar previo concepto médico al trabajador en una labor acorde a sus capacidades, por lo tanto, es mandatoria la reubicación del mencionado paciente en otra actividad como servicios generales, labor que no estaría impedido por su estado actual de salud y no interfiere con su patología, dicha reubicación deberá hacerse en el menor tiempo posible, para lo cual la institución deberá hacer los ajustes necesarios del caso” [9] .

III. FUNDAMENTOS JURIDICOS 3.1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, es competente para revisar el fallo de tutela de la referencia.

3.2. Derechos constitucionales violados o amenazados. El peticionario solicita la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna y a la integridad personal.

3.3. Procedencia de la acción de tutela. 3.3.1. Legitimación activa. En este caso, por tratarse de una persona natural que actúa directamente, se encuentra legitimada por activa, ya que es titular de la acción de tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991.

3.3.2. Legitimación pasiva. La presente acción se interpuso en razón de la conducta asumida por el Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta - (E.S.E), quien, a juicio del accionante, pese a sus requerimientos y a los conceptos médicos favorables, se ha negado a proceder a su reubicación laboral , desconociendo sus limitaciones corporales y/o secuelas físicas derivadas de un accidente de tránsito, en el cual se vio involucrado. Desde esta perspectiva, son dos las circunstancias que hacen procedente la acción de amparo constitucional: Por una parte, la actuación de una autoridad pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 [10] y, por otra, la presencia de una relación jurídica de subordinación (artículo 86 Superior).

3.4. Problema jurídico. De conformidad con lo expuesto en el acápite de antecedentes, se le atribuye al Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, la vulneración de los derechos fundamentales a la vida y a la integridad personal, como consecuencia de su negativa en proceder a la reubicación laboral del accionante, desconociendo las limitaciones corporales y/o secuelas físicas derivadas de un accidente de tránsito, en el cual se vio involucrado.

Ello, pese a los requerimientos reiterativos del demandante y a los conceptos médicos favorables. La Gerencia del Hospital, por su parte, afirma que ha dado inicio al proceso de reubicación del accionante, estando en la actualidad pendiente del concepto que debe otorgar el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso). Sostiene que el citado proceso de reubicación, inició a partir de la entrega del oficio del pasado 18 de septiembre de 2002, en el cual el

especialista en Medicina Laboral de Saludcoop E.P.S., recomendó definitivamente la reubicación del señor Castro Suárez.

De acuerdo con la situación fáctica planteada y la decisión adoptada en sede de tutela, en esta oportunidad le corresponde a la Corte determinar:

· Si, en el caso en concreto, la actitud asumida por el Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, vulnera los derechos fundamentales a la vida digna y a la integridad personal invocados por el accionante y, por lo mismo, hacen procedente la garantía o defensa constitucional por intermedio de la acción de tutela.

3.5. De la procedencia de la acción de tutela para reclamar condiciones laborales dignas y justas. 1. La acción de tutela procede, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución política, cuando el afectado no dispone de otros medios de defensa judicial, restricción que le otorga una naturaleza subsidiaria, por virtud de la cual, en principio, no es posible acudir a ella para sustituir los medios ordinarios de defensa judicial.

Sin embargo, ese desplazamiento de la acción de tutela por los medios ordinarios de defensa judicial, sólo se presenta cuando éstos resultan aptos, idóneos y eficaces para la protección del derecho fundamental violado o amenazado. Al respecto, la Corte ha sostenido que:

"... 'en cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral', en este caso, es procedente conceder la tutela de manera directa, como mecanismo eficaz e idóneo de protección de los derechos fundamentales...

" [11] . 2. En este sentido, tratándose de procesos destinados a la reclamación de obligaciones derivadas del contrato de trabajo y/o de prestaciones propias del Sistema de Seguridad Social Integral, como la reubicación del trabajador por causa de incapacidad permanente parcial [12] , en principio, según lo dispone el artículo 2° de la Ley 712 de 2001, corresponde a la jurisdicción del trabajo, previo el agotamiento de la vía gubernativa [13] , conocer mediante el ejercicio de una acción ordinaria de: "

...1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. 4. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan. 5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del Sistema de Seguridad Social Integral que no correspondan a otra autoridad..."

[14] . Sin embargo, la Corte considera que la posibilidad de modificar o alterar las condiciones de trabajo, a partir del reconocimiento de un poder subordinante en el empleador, plantea un conflicto jurídico frente al cual concurren las acciones de tipo ordinario y la acción de amparo constitucional, obviamente, vinculadas a la ponderación y armonización de derechos constitucionales, tales como, la vida digna, la integridad personal, la libertad de empresa y el derecho al trabajo.

3. En este orden de ideas, al concurrir las acciones de naturaleza ordinaria junto con la acción de amparo constitucional, es deber del juez de tutela evaluar si dichos medios ordinarios otorgan una efectiva garantía constitucional, con el

propósito de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable sobre los derechos fundamentales invocados. En caso contrario, dada la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, ésta debe ceder ante los mecanismos comunes de defensa, tal y como lo dispone el artículo 86 Superior.

Sin embargo, como lo ha reconocido reiteradamente esta Corporación (Sentencias T-483 de 1993 y T- 1040 de 2001), cuando las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral, es procedente conceder la tutela de manera directa, como mecanismo eficaz e idóneo de protección de los derechos fundamentales.

4. Esta ha sido precisamente la doctrina reiterada en tratándose de la procedencia de la acción de tutela, con el propósito de reclamar condiciones laborales dignas y justas. De suerte que, por una parte, si el medio común de defensa no resulta idóneo , es procedente conceder el amparo de manera definitiva, y por otra, si tal acción no resulta expedita , puede otorgarse la tutela de manera transitoria, siempre que sea necesario para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En efecto, la doctrina sobre la materia ha sido precisada por la Corte, en los siguientes términos: “ (...) el artículo 86 de la Constitución Política, dispone que la acción de tutela es improcedente si el afectado dispone de otro medio de defensa judicial, salvo el caso de un perjuicio irremediable; no obstante, también ha sido reiterada la doctrina constitucional según la cual el medio judicial alternativo cuya existencia hace improcedente la tutela, debe ser idóneo y eficaz para el específico fin de obtener la cierta y concreta protección de los derechos fundamentales afectados o amenazados.

Por lo expuesto anteriormente, esta Sala no comparte los argumentos plasmados por los jueces de instancia, al negar la tutela ante la existencia de otro medio de defensa judicial, sin atender las especiales circunstancias en que se encuentra el docente debido a su estado delicado de salud (...)”.

(Sentencia T-208 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz). 5. Vistas las anteriores consideraciones, procederá esta Sala a examinar el caso en concreto, para determinar si es procedente la acción de tutela - ya sea de manera directa o indirecta -, siempre que dichos mecanismos ordinarios de defensa judicial, no resulten idóneos ni expeditos para salvaguardar los derechos constitucionales en conflicto.

3.6. Del deber de reubicar a los empleados que sufran disminuciones en su capacidad laboral. 6. Tanto a nivel legal como jurisprudencial, se ha establecido que el contrato de trabajo se caracteriza por la presencia de tres elementos esenciales, sin cuales este degenera en otro diferente, a saber: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) el salario y (iii) la continua subordinación o dependencia del empleado respecto del empleador.

7. En virtud de dicho poder subordinante , el empleador asume la potestad de dar órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, mientras que, el trabajador, se ve compelido a cumplir dichas instrucciones a título de obligación. Con todo, esta facultad no es absoluta en ningún caso. Los límites provienen, por una parte, de la norma constitucional que delimita la prestación de la actividad personal subordinada en condiciones dignas y justas (art. 25. C.P.), así como de los principios mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 de la Carta (referentes al estatuto del trabajo) y, por otra parte, de las normas y principios generales que rigen las relaciones laborales, tales como, la ley, la convención colectiva, los laudos arbitrales, los reglamentos de trabajo, los contratos individuales, etc.

A título de ejemplo, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, limita el ejercicio del poder subordinante a la imposibilidad de afectar:

“...el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país”.

8. En este contexto, es claro que para preservar los derechos fundamentales del trabajador y, especialmente, su derecho a la dignidad humana, los empleadores deben abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud, la integridad física y/o la vida digna de sus empleados.

El respeto por esta dignidad implica, además, en ciertas ocasiones, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones en su capacidad laboral.

Dicha obligación fue dispuesta por el legislador (extraordinario y ordinario) tanto en el Decreto 1295 de 1994 como en la Ley 776 de 2002. Así, dichas normas disponen que:

“los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

(Artículo 8° Ley 776 de 2002) [15] . 9. Es pertinente recordar que esta materia fue desarrollada por esta Corporación, en Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), y es procedente reiterar - en esta oportunidad - algunos de sus lineamientos principales:

· En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [16] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de los dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [17] .

· El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada [18] y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado [19] .

· Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta , el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

· Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla” [20] .

· Desde esta perspectiva, esta Corporación consideró que el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud, se somete a la evaluación y ponderación de tres elementos determinantes que se relacionan entre sí, a saber: 1) El tipo de función que desempeña el trabajador; 2) La naturaleza Jurídica del empleador y; 3) Las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

En estos términos, la Corte concluyó que: “Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

· Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y

los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor [21] .

3.7. Del caso en concreto. 10. Como se expuso con anterioridad, el accionante interpuso la presente acción de tutela, por estimar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida digna y a la integridad personal, como consecuencia de la actuación adelantada por el Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, quien pese a los requerimientos del demandante y a los conceptos médicos favorables, se niega a proceder a su reubicación laboral. Por otra parte, la Gerencia del Hospital afirma que ha dado inicio al citado proceso de reubicación, estando en la actualidad pendiente el concepto que debe otorgar el Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso).

11. De acuerdo con las circunstancias fácticas del caso y los argumentos expuestos en los fundamentos 1 a 10 de esta providencia, encuentra la Corte que la acción de tutela no está llamada a prosperar. Esto es así, porque:

12. Como se dijo anteriormente, en tratándose de la procedencia de la acción de amparo constitucional para reclamar condiciones laborales dignas y justas, es necesario que el Juez de tutela evalúe la efectividad de las medidas ordinarias en cada caso en concreto, con el fin de hacer efectivas las garantías constitucionales de los trabajadores. En este orden de ideas, es procedente conceder la protección de manera definitiva si del análisis resulta que no hay otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para la salvaguarda de los derechos fundamentales, o transitoria , con el objeto de evitar un perjuicio irremediable, cuando a pesar de existir aquel, verificada la situación concreta del peticionario, ello se haga menester en guarda de la integridad e inmutabilidad de los dichos derechos.

En el presente caso, no cabe admitir la tutela porque, en principio, el accionante tiene a su disposición las acciones judiciales comunes para solicitar la reubicación laboral , debiendo entonces acudir para la solución de dicho conflicto jurídico a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, por ser la autoridad competente para conocer de la ejecución de dichas obligaciones.

Recuérdese que, como se expuso con anterioridad, en tratándose de procesos destinados a la reclamación de obligaciones derivadas del contrato de trabajo y/o de prestaciones propias del Sistema de Seguridad Social Integral, como la reubicación del trabajador por causa de incapacidad permanente parcial , en principio, según lo dispone el artículo 2° de la Ley 712 de 2001, corresponde a la jurisdicción del trabajo, previo el agotamiento de la vía gubernativa [22] , conocer mediante el ejercicio de una acción ordinaria de: "

...1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. 4. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan. 5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del Sistema de Seguridad Social Integral que no correspondan a otra autoridad...".

De esta manera, la Corte considera que no es, en principio, el juez de tutela, sino el juez ordinario laboral, el llamado a proteger los derechos constitucionales a la salud, a la vida digna y a la integridad personal invocados por el accionante. De suerte que, siguiendo con lo expuesto, procederá esta Sala a determinar si en el presente caso la acción de amparo constitucional está llamada a prosperar como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, en torno a los derechos fundamentales previamente invocados.

13. Como se precisó anteriormente, la realidad formal de los mecanismos judiciales no implica por sí mismo que la tutela deba ser declarada improcedente. De tal forma, que si el accionante se encuentra ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable, cabe el amparo tutelar como medio transitorio de protección de los derechos fundamentales [23] .

Para establecer la irremediabilidad del perjuicio, se requiere que concurran los siguientes elementos estructurales, a saber: la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término 'amenaza' es conveniente manifestar que no se trata de la simple posibilidad de lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada. La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral....” (Sentencia T- 225/93.M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

De acuerdo con las circunstancias fácticas del caso, encuentra la Corte que transcurrieron más de dos años desde la ocurrencia del hecho generador de la obligación patronal de reubicación, hasta que el accionante realizó una solicitud en ese sentido al empleador y sin que hubiese iniciado alguna medida judicial destinada a preservar sus derechos, circunstancia que atenta contra el principio de inmediatez que fundamenta la protección constitucional de amparo. Con todo, existe en la actualidad una amenaza latente sobre los derechos fundamentales del accionante a la vida, a la integridad personal, a la salud y al trabajo en condiciones dignas y justas, circunstancia que - en principio - implicaría la procedencia de la acción de tutela como mecanismo forzoso e ineludible de defensa judicial, destinado a remediar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Sin embargo, en el caso sub-examine , no es procedente conceder el amparo tutelar, toda vez que se encuentran en curso las medidas que se han estimado necesarias para corregir el estado de perturbación que presenta el accionante en su salud. Esto es así, porque:

· Inicialmente, el Gerente del Hospital Municipal de Acacías, a partir del conocimiento efectivo de las ordenes de reubicación laboral otorgadas por parte de la E.P.S. Saludcoop, es decir, desde mediados de marzo de 2002, ha prestado la atención que requiere el estado de salud y de debilidad manifiesta en que se encuentra el accionante.

Precisamente, el citado Gerente adoptó las siguientes medidas destinadas a proteger la salud e integridad del señor Castro Suárez: (i) Se ordenó su reubicación en un nuevo cargo, cuyas funciones consisten en buscar y abrir historias clínicas y en el manejo de tarjeteros, y que implican una mejora en relación con las anteriores labores que significaban un mayor desgaste visual dada la utilización constante del computador y la realización de facturas de cobro a las diferentes E.P.S. y A.R.S. Al respecto, recuérdese que las secuelas que invoca el accionante son de tipo visual.

(ii) Se asignó a una persona en su puesto de trabajo, con el propósito de colaborarle en el ejercicio de sus funciones y tareas encomendadas, en un horario que oscila entre las 7 y 9 de la mañana.

· Adicionalmente, a partir del material probatorio que reposa en el expediente, es posible concluir que, con posterioridad a la evaluación clínica del 18 de septiembre de 2002, en la cual los médicos especialistas de medicina laboral de Saludcoop E.P.S., ordenaron una nueva reubicación laboral , como respuesta a la imposibilidad del accionante para ejercer las funciones de archivo, el Gerente del Hospital Municipal de Acacías - Meta -, procedió a actuar de forma coherente, oportuna y congruente con dicho concepto.

En efecto, el accionado procedió de forma inmediata a remitir el citado concepto al Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso), para que éste conceptuara sobre los posibles cargos y funciones que podría desempeñar el trabajador al interior del Hospital. De manera que, para el momento de interposición de la acción de tutela, se encontraba pendiente la entrega de dicho concepto, para decidir definitivamente sobre la reubicación del accionante.

Por otra parte, al remitir un oficio al citado Comité, informando las labores que estaba dispuesto a adelantar, el señor Castro Suárez manifestó su aquiescencia al desarrollo de dicho procedimiento. Además, el Comité Paritario fue oportuno

en dar una respuesta a la citada petición, indicándole que su capacidad de desempeño y sus aptitudes personales serían objeto de evaluación.

Por consiguiente, es deber del accionante someterse al procedimiento administrativo correspondiente de reubicación laboral, sin que por dicho motivo pueda considerarse que se vulneran sus derechos constitucionales fundamentales. Por esta razón, no es imputable al Gerente del Hospital una supuesta falta de acción o de omisión en el cumplimiento de sus deberes como empleador, cuando - por el contrario - ha adoptado toda una serie de medidas destinadas a salvaguardar la salud, la vida digna y la integridad personal del accionante.

14. Por último, la Corte considera conveniente advertir al accionado que, la sujeción al principio de eficiencia (C.P. Artículo 48), en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la seguridad social integral, tales como, el deber de reubicar a los trabajadores (artículo 45 del Decreto 1295 de 1994 y artículo 8° Ley 776 de 2002), implican la carga positiva de los empleadores de proceder de formar oportuna a la modificación o alteración de las condiciones laborales, en aras de otorgar una protección definitiva a los trabajadores puestos en condición de debilidad manifiesta .

De suerte que, una abstención prolongada en la adopción de medidas de protección, conllevaría a la afectación de los derechos fundamentales de sus empleados o trabajadores a la salud, a la vida, a la integridad personal y, en general, a la prestación del trabajo en condiciones dignas y justas (C.P.

Artículo 25). 15. En virtud de lo anterior, la Sala habrá de confirmar el fallo del veintidós (22) de octubre de 2002, proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Acacías - Meta -, por las consideraciones expuestas en esta providencia.

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la Sentencia del veintidós (22) de octubre de 2002, proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Acacías - Meta -, por las consideraciones expuestas en esta providencia.

Segundo. LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado Ponente MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Resumen de la Historia Clínica del Hospital Municipal de Acacias del 4 de octubre de 2002. Visible a Folio 3 del expediente del presente proceso.

[2] Visible a Folio 4 del expediente del presente proceso. Allí, textualmente se dice que: “se recomienda reubicación laboral”. Sin embargo, en la parte superior del citado oficio aparece escrita la fecha de 21-06-00; lo cual genera incertidumbre sobre el verdadero momento en el cual tuvo ocurrencia la orden de reubicación, es decir, el 18 de abril o el 21 de junio de 2000.

[3] Visible a Folio 21 del expediente del presente proceso. [4] Al respecto, señala que dicha secuela se manifiesta en la perdida del 50% de su capacidad visual. Ello, porque le es imposible ver por el lado izquierdo de cada uno de sus ojos.

[5] El tutelante se refiere a la señora Elvia Villalobos. [6] Visible a Folio 16 del expediente del presente proceso. [7] Visible a Folio 20 del expediente del presente proceso.

[8] Visible a Folio 31 del expediente del presente proceso. [9] Visible a Folio 31 del expediente del presente proceso. [10] Al respecto, el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, determina que las Empresas Sociales del Estado (E.S.E) son entes públicos del orden descentralizado por servicios, y los define como aquellas entidades:

"creadas por la Nación o por las entidades territoriales para la prestación en forma directa de servicios de salud...". [11] Sentencia T-033 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[12] En efecto, el Decreto 1295 de 1994 (artículo 45), " Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales" , vigente al momento de ocurrir los hechos que fundamentan la pretensión tutelar [ver, al respecto, la Sentencia C-452 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería) que declaró inexequible con efectos diferidos algunos artículos del citado Decreto, entre ellos, el presente artículo 45], establecía que:

" Art. 45. Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personas que sean necesarios".

En términos casi idénticos, la nueva Ley de riesgos de profesionales (Ley 776 de 2002), dispone que: " Artículo 8° Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios " .

(subrayado por fuera del texto original). [13] Téngase en cuenta que de conformidad con el artículo 4° de la Ley 712 de 2001, es necesario agotar la vía gubernativa en las reclamaciones laborales o de seguridad social, cuando la entidad accionada forma parte de la administración pública, verbi gracia , el Hospital Municipal de Acacías como Empresa Social del Estado. Al respecto, dispone la norma en cita que: "

Las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquiera otra entidad de la administración pública sólo podrán iniciarse cuando se haya agotado la reclamación administrativa. Esta reclamación consiste en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta. Mientras esté pendiente el agotamiento de la reclamación administrativa se suspende el término de prescripción de la respectiva acción. Cuando la ley exija la conciliación extrajudicial en derecho como requisito de procedibilidad, ésta reemplazará la reclamación administrativa de que trata el presente artículo".

[14] Recuérdese que de conformidad con el artículo 8° de Ley 100 de 1993, el sistema de seguridad social integral está compuesto por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley.

[15] El Decreto 1295 de 1994, en su artículo 45, vigente al momento de acaecer los hechos, consagra una disposición cuyo contenido normativo es materialmente idéntico al expuesto en la Ley 776 de 2002. En efecto, dicha norma señalaba que:

"Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personas que sean necesarios".

[16] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: " Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [17] El artículo 13 de la Constitución establece: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” [18] Dicha norma dispone que:

“ ARTÍCULO 26. 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”.

[19] En efecto, en Sentencia SU-480 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: “La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela”.

[20] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionalmente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[21] Así, lo señala el artículo 54 del Texto Fundamental, cuando determina que: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quien lo requieran (...)”.

[22] Téngase en cuenta que de conformidad con el artículo 4° de la Ley 712 de 2001, es necesario agotar la vía gubernativa en las reclamaciones laborales o de seguridad social, cuando la entidad accionada forma parte de la administración pública, verbi gracia , el Hospital Municipal de Acacías como Empresa Social del Estado. Al respecto, dispone la norma en cita que: "

Las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquiera otra entidad de la administración pública sólo podrán iniciarse cuando se haya agotado la reclamación administrativa. Esta reclamación consiste en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta. Mientras esté pendiente el agotamiento de la reclamación administrativa se suspende el término de prescripción de la respectiva acción. Cuando la ley exija la conciliación extrajudicial en derecho como requisito de procedibilidad, ésta reemplazará la reclamación administrativa de que trata el presente artículo".

[23] Ver, entre otras, las sentencias: T-203 de 1993, C-543 de 1992, T-225 de1993 y T-1060 de 2000.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 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.