COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/440A/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/440A/09
Expediente	—
Fecha	2009-07-07
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	NILSON PINILLA PINILLA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Requiere la autorización de la autoridad administrativa del trabajo Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Jorge Iván

Texto completo

T-440A-09 Sentencia T-440 A/09 Sentencia T-440A/09 INCAPACIDAD LABORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO/DESPIDO DEL TRABAJADOR SE DISTINGUE EN LA LEY SEGUN LA CAUSA SEA ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD COMUN PROTECCION LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO -Despido requiere la autorización de la autoridad administrativa del trabajo Referencia:

expediente T-2210552 Acción de tutela instaurada por José Ángel Silva Casallas, contra OGA SISTEMVAG Ltda. Procedencia: Juzgado Veintiuno Civil del Circuito de Bogotá.

Magistrado Ponente: NILSON PINILLA PINILLA. Bogotá, D. C., siete (7) de julio de dos mil nueve (2009). La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en la revisión del fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Veintiuno Civil del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por José Ángel Silva Casallas, contra OGA SISTEMVAG Ltda.

El expediente llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el referido despacho judicial, en virtud de lo ordenado por el inciso final del artículo 32 del Decreto 2591 de 1991; el 19 de marzo de 2009, la Sala Nº 3 de Selección lo eligió para revisión.

I. ANTECEDENTES. José Ángel Silva Casallas promovió acción de tutela en noviembre 19 de 2008, contra OGA SISTEMVAC Ltda. de Bogotá, reclamando el amparo de sus derechos a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada de los disminuidos físicos, a la salud y a la seguridad social, según los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y relato efectuado por el demandante. 1. El accionante, quien para la fecha en que interpuso la tutela contaba 42 años de edad, laboró para la empresa OGA SISTEMVAC Ltda., en la ciudad de Bogotá a partir de junio 10 de 2006, mediante contrato escrito a término indefinido , prestando el servicio de “soldador” , durante cuya vigencia estuvo afiliado a Cafesalud EPS y a la ARP SURATEP.

2. Manifestó que sufrió tres accidentes de trabajo, el último de ellos el día 1° de abril de 2008, los cuales generaron como secuelas “discopatía lumbar múltiple T11, T12, L2, L3, hernias discales, espondilolistesis ítsmica L5-S1” , lo cual fue inicialmente calificado como de origen común.

3. Como consecuencia del diagnóstico de las enfermedades anteriormente mencionadas, Cafesalud EPS le concedió varias incapacidades laborales hasta completar 180 días, presentándose el último período entre octubre 30 y noviembre 28 de 2008.

4. Agregó que en noviembre 12 de 2008, la asistente administrativa de la empresa demandada le informó telefónicamente que “tenía que presentarme a las oficinas” . Al día siguiente la Gerente Financiera y Administrativa, señora Sonia Alarcón, “me presentó la carta de terminación de la relación laboral informando que se daba por terminado mi contrato de trabajo a partir del 4 de diciembre de 2008” , carta que según refiere, inicialmente se negó a firmar, indicando que “tenía una enfermedad y que se encuentra (sic) para ser nuevamente calificada por la Junta Nacional” . Pese a lo anterior, reconoce que en noviembre 14 del mismo año la firmó, advirtiendo que se “reservaba el derecho a reclamar por cuanto me encontraba en estado de disminución física”.

5. Indicó que su empleador sustentó el despido en llevar más de 180 días de incapacidad laboral, sin tener en cuenta que las patologías son de origen profesional. Además, anotó que aquél violó el derecho al debido proceso a partir de las circunstancias en que puso fin a la relación laboral, al no solicitar autorización del Ministerio de la Protección Social para dar por terminado el contrato de trabajo.

6. Refiere que carece de otro tipo de ingresos y se encuentra pendiente un procedimiento de “bloqueo nervio periférico” , ordenado por Cafesalud EPS, el cual no se ha realizado por problemas entre la EPS y la ARP (f. 2 cd.

inicial). Por consiguiente, solicitó se ordene a OGA SISTEMVAC Ltda., el reintegro y afiliación al sistema de salud, para continuar con el tratamiento médico que requiere.

7. Según se desprende de los documentos e intervenciones allegados con posterioridad a la demanda, la relación laboral existente entre el accionante y la demandada efectivamente terminó el día diciembre 4 de 2008, tal y como la entidad se lo había informado con anterioridad.

B. Documentos relevantes cuyas copias obran dentro del expediente. 1. Certificado de Licencias o Incapacidades expedido por Cafesalud EPS, el cual indica como fecha de inicio octubre 30 de 2008 y como fecha de terminación noviembre 28 del mismo año, para un total de 30 días otorgados y 168 acumulados, con origen en “enfermedad general” padecida por el afiliado José Ángel Silva Casallas (f. 11 cd. inicial).

2. Historia Clínica del actor que indica como patología crónica “Discopatía Lumbar Múltiple T-11-T-12 L2-L3 Hernias Discales Pequeñas. Espondilolistesis Ístmica L5-S1” , “causa externa:

accidente de trabajo” (f. 13 ib.). 3. Carta de junio 4 de 2008, dirigida por Cafesalud EPS a ARP SURATEP, informándole que “el área de riesgo profesional de CAFESALUD realizó la valoración médica ocupacional para el paciente: José Ángel Silva Casallas con C. C. 80.270.045 de Bogotá. IDX: Hernia Discal L5S1 por tal razón y conforme con la Ley 776, Dec. 1295, Dec. 2463, Analizando antecedentes médicos y ocupacionales se considera la patología: OCUPACIONAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO (29 de sept/07, 11 de enero/08, 01 de abril/08)”.

Solicita “evaluación por medicina laboral para los trámites respectivos y cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales… y adaptación laboral” (f. 18 ib.).

4. Citación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, de noviembre 11 de 2008, informándole al señor José Ángel Silva Casallas que “para el trámite del recurso de apelación de su caso…me permito citarlo para el día 2 de diciembre de 2008 a las 5:15 en la calle 35 No 20-29 Barrio la Soledad, en la ciudad de Bogotá, a fin de practicársele la valoración médica correspondiente” (f. 19 ib.), diligencia que finalmente se realizó en enero 30 de 2009 (f. 30 cd. Corte).

5. Carta suscrita en noviembre 13 de 2008 por la Gerente Financiera y Administrativa de OGA SISTEMVAC Ltda., informándole al demandante que la “terminación unilateral del contrato por parte del empleador con justa causa… contemplada en los Numerales 15 de los artículos 62 y/o 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cumpliendo con lo anterior, su contrato de trabajo estará vigente hasta la finalización de la jornada de trabajo del día 4 de diciembre de 2008”.

6. Informe de “Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante” en papelería de SURATEP ARP, referido a José Ángel Silva Casallas, que indica que “moviendo una pieza de acero inoxidable se deslizó sobre el banco de trabajo y al agarrar dicha pieza para que no se cayera, ocurrió el fuerte dolor” . Pese a la poca legibilidad de este documento, se observa como fecha del accidente abril 1° de 2008 (fs. 22 a 23 ib.).

7. Contrato individual de trabajo a término indefinido, de Oga Sistemvac Ltda. con José Ángel Silva Casallas, fecha de iniciación junio 10 de 2006, para desempeñar el cargo de soldador (fs. 37 a 39 ib.).

8. Calificación de secuelas por accidente de trabajo, suscrita por SURATEP ARP en mayo 19 de 2008, que estableció no haber lugar “al pago de la indemnización” y que la “incapacidad permanente parcial es inferior al 5%” . Se aclaró que según el artículo 7° de la Ley 776 de 2002, sólo habrá lugar al pago de indemnización cuando la incapacidad del afiliado sea igual o superior al 5% pero inferior al 50% (f. 40 ib.).

9. Carta dirigida en junio 25 de 2008 por SURATEP ARP a Cafesalud EPS, anotando que “en relación con la calificación de la doctora Yamileth Rocío Caguazango de la IPS CEMES- Centro de Especialistas Pepe Sierra, relacionada con la presunta patología de Hernia Discal L5-S1- Espondilolistesis calificada como Accidente de Trabajo, le informamos que SURATEP calificó la condición de salud en mención como de origen común” (f. 41 ib.).

10. Formulario de Dictamen para Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Determinación de la Invalidez, expedido en agosto 14 de 2008 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, que calificó el origen de la enfermedad como común (fs. 42 y 43 ib.).

C. Respuesta de OGA SISTEMVAC Ltda. Mediante escrito presentado en noviembre 24 de 2008, la apoderada de esa compañía se opuso a las pretensiones de la tutela, señalando que el señor Silva Casallas no hace referencia a ningún hecho en forma concreta para probar la vulneración de algún derecho fundamental.

Frente a lo dicho sobre estabilidad laboral de los disminuidos físicos, señala que el señor José Ángel Silva Casallas no lo es, “y prueba de ello es que en la comunicación de fecha 19 de mayo de 2008 la ARP SURATEP le informó al accionante que su incapacidad permanente parcial es inferior al 5% y que en consecuencia no tenía derecho al pago de indemnización” ; aclaró que “para esa fecha aún no se había establecido que la enfermedad del accionante era de tipo común… como lo dictaminó la misma ARP SURATEP, la CAFESALUD EPS y la Junta Regional de Calificación del Estado de Invalidez” (f. 28 ib.).

Igualmente manifestó que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no afecta el derecho del trabajador a recibir la atención médica por parte de la EPS hasta que obtenga su recuperación total, obligación que según la jurisprudencia está a cargo única y exclusivamente de la EPS a la cual se encontraba afiliado el trabajador (f. 32 ib.).

D. Sentencia de primera instancia. Mediante sentencia de noviembre 26 de 2008, el Juzgado Cuarto Promiscuo Municipal de Bogotá concedió transitoriamente el amparo de los derechos reclamados por el actor, estimando que el "despido efectuado por el empleador está revestido de irregularidades…, dado el carácter de persona limitada que presenta el accionante, la obligación del empleador era solicitar autorización a la oficina de trabajo para despedir al trabajador, así lo establece el articulo 26 de la Ley 361 de 1997" . Indicó que la actuación de OGA SISTEMVAC Ltda., es ilegal y supone una lesión de los derechos fundamentales del actor.

Agregó que "no comparte los planeamientos esbozados por la accionada en el sentido de que la EPS continúa prestando el servicio de salud a las personas despedidas por incapacidad…, pues las reglas de la experiencia nos muestran que dichas entidades si no media orden judicial, no continúan prestando sus servicios a menos que los usuarios efectúen el pago de los aportes en cada mensualidad, a esta realidad es la que se ve sometido el accionante por cuenta de su despido, ya que a partir del 4 de diciembre, fecha a partir de la cual se hace efectivo su despido, entrará en cesación de pago de los aportes al sistema de salud" .

Por lo anterior, resolvió ordenar a la empresa demandada "reintegre al actor en el término de cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de esta sentencia al cargo que venía desempeñando o, en caso de no ser posible por el tipo de incapacidad que padece, le proporcione un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes" , advirtiendo al actor que dentro de los 4 meses siguientes a la notificación del fallo deberá interponer acción laboral.

E. Impugnación. La apoderada de OGA SISTEMVAC Ltda., en escrito de diciembre 11 de 2008 (fs. 66 a 73 ib.), impugnó el fallo de primera instancia expresando que "el accionante presenta una presunta patología de hernia discal L5S1, que inicialmente fue calificada como accidente de trabajo pero después de realizados los exámenes clínicos fue calificada por la ARP SURATEP como enfermedad común" . También señaló que el certificado N° 420267 expedido por Cafesalud EPS, advierte que el señor José Ángel Silva Casallas en noviembre 28 de 2008 completó 198 días de incapacidad por enfermedad general, hecho que de acuerdo con la ley y la jurisprudencia es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo (f. 72 ib.).

F. Sentencia de segunda instancia. El Juzgado Veintiuno Civil del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de febrero 13 de 2009, revocó el fallo de primera instancia al considerar que "al momento de terminarse la relación laboral, esto es, el 4 de diciembre de 2008 (fl. 45), la incapacidad del accionante ya había terminado, pues conforme se observa en el documento que milita a folio 11, ésta inició el 30 de octubre de 2008 y terminó el 28 de noviembre del mismo año, sin que existan otros elementos probatorios que permitan inferir que para el 4 de diciembre de 2008 el actor continuaba incapacitado, luego está desvirtuado el hecho de que la relación laboral terminó estando el señor JOSE ÁNGEL SILVA CASALLAS incapacitado" .

Bajo tales supuestos, consideró que el presente asunto es una controversia laboral, que debe ser resuelta por el juez ordinario, pues para este preciso evento la acción de tutela no es procedente.

G. Pruebas recaudadas en sede de revisión. Para mejor proveer, esta Corte dispuso mediante auto de mayo 29 de 2009 allegar información adicional, obteniendo la siguiente complementación:

1. El representante legal judicial de la ARP SURATEP, informó que " el actor ha presentado 4 accidentes de trabajo, tres de los cuales fueron diagnosticados como lumbalgia, y luego de agotar todo el proceso de la seguridad social ante las Juntas de Calificación, definen que las patologías presentadas en la columna vertebral no son una consecuencia natural y directa de ninguno de los tres accidentes de trabajo. No obstante lo anterior, actualmente se tramita el estudio del origen de dichas patologías como presunta enfermedad profesional, la que debe agotar igualmente todo el procedimiento contemplado en el Decreto 2463 de 2001 y en el artículo 52 de la ley 962 de 2005 " (f. 16 cd. Corte).

2. La administradora de Agencia de Cafesalud EPS de Bogotá, indicó que el señor José Ángel Silva Casallas se encuentra en la base de datos en estado “suspendido sin capacidad de pago” , porque el empleador reportó novedad de retiro ante la EPS; manifestó que registra 159 semanas de cotización al sistema de salud.

También aclaró que el usuario recibió toda la atención requerida y los diagnósticos fueron determinados por profesionales de esa EPS, y por parte de Medicina Laboral se determinó que el origen de la enfermedad es común (f. 67 ib.).

3. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez afirmó que el dictamen que resolvió el recurso de apelación tramitado en el caso del señor José Ángel Silva Casallas, tras audiencia privada que se llevó a cabo el 30 de enero de 2009, indicó que “la espondilolistesis y la discopatía degenerativa en varios niveles no son derivados del accidente de trabajo, razón por la cual no fueron incluidos en el dictamen” , sin embargo, se concluyó que “el accidente de trabajo produjo un lumbago agudo por contractura muscular como única secuela del mismo” (f. 31 ib.).

En el análisis y conclusión también se aclaró que para saber el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral y la fecha de estructuración debe dirigirse a la ARP y seguir el proceso establecido legalmente en el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, que modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Primera. Competencia. Corresponde a la Corte Constitucional analizar, en Sala de Revisión, el fallo proferido dentro de la acción de tutela en referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate. Ha de determinar esta Sala de Revisión si los derechos invocados por el señor José Ángel Silva Casallas le fueron vulnerados por OGA SISTEMVAC Ltda.

, al terminar unilateralmente ésta el contrato de trabajo que habían suscrito, argumentando “enfermedad crónica del trabajador y cuya curación no haya sido posible durante 180 días” (f.

28 cd. inicial), a pesar de padecer el actor una discopatía lumbar múltiple T11, T12, L2, L3, hernias discales y espondilolistesis ítsmica, sin que de otra parte se haya verificado “una nueva valoración de las patologías por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez” (f. 3 ib.), ni se hubiere solicitado previamente permiso de las autoridades del trabajo, como lo requeriría la Ley 361 de 1997.

Tercera. Terminación del contrato de trabajo por incapacidad superior a 180 días conforme al numeral 15 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo .

Recuérdese que mediante sentencia C-079 de febrero 29 de 1996 (M. P. Hernando Herrera Vergara), esta Corte encontró exequible el numeral 15 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, resultando destacables las consideraciones que a continuación son resumidas:

3.1. Partiendo de la definición de enfermedad no profesional [1] , se determinó que no se encontraba contradicción alguna entre esta regla y la Constitución Política, porque en realidad la norma estudiada protege el derecho al trabajo y el interés del trabajador, y realiza, dentro de términos razonables, el deber de solidaridad que compete al empleador.

3.2. Cuando ha existido una incapacidad temporal no superior a 180 días, el empleador se encuentra en la obligación de reintegrar al trabajador al cargo que desempeñaba, y cuando la incapacidad es permanente pero parcial el empleador deberá, en la medida de lo posible, ubicar al trabajador en el cargo que venía desempeñando, teniendo en cuenta el grado de incapacidad, o en otro cargo que se adapte a la misma.

3.3. A pesar de que el derecho al trabajo cuenta con una protección reforzada, los eventos previstos en el numeral 15 implican una prolongada dificultad para dar cumplimiento a las obligaciones recíprocas que derivan del contrato laboral,

como son la prestación personal del servicio por parte del trabajador y el pago de la remuneración a cargo del empleador. Se consideró por ello, que la incapacidad de un trabajador que supere el límite previsto en el mencionado precepto afecta el equilibrio y la existencia de la relación de trabajo, por lo que resulta proporcional la medida autorizada por la ley en cabeza del empleador.

3.4. La autorización dada por el numeral 15 en cuestión se considera justificada y equitativa para las partes, en cuanto tiene por objeto garantizar un lapso razonable de estabilidad para el trabajador mientras aquél se encuentra incapacitado, al tiempo que protege en su justa medida los intereses del empleador, quien no puede continuar viéndose privado de la prestación del servicio mientras él sí cumple con sus obligaciones, ni atado a una relación jurídica que sólo le reporta cargas y ningún beneficio. Sin embargo, vista la ya anotada pretensión de equidad que anima a esta norma, ella no puede entenderse simplemente como una prerrogativa del empleador, puesto que de lo que se trata es de evitar un " perjuicio injustificado como consecuencia de la falta de prestación personal del servicio " [2] .

Cuarta. La ley contempla un tratamiento diferente para el trabajador que es despedido con fundamento en el numeral 15, literal a, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a la causa que origina el despido (accidente de trabajo o enfermedad común).

En el evento en que sea despedido un trabajador con fundamento en el citado artículo, es necesario distinguir si su incapacidad se generó como consecuencia de un accidente de trabajo, o si provino de una enfermedad común, puesto que de ello depende el régimen aplicable. El siguiente cuadro presenta una comparación de estas situaciones:

Accidente de Trabajo Enfermedad común Si se trata de una incapacidad que comprometa un porcentaje superior al 50% de su capacidad laboral, corresponderá a la Administradora de Riesgos Profesionales, conforme a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, reconocer y pagar la pensión de invalidez según la normatividad respectiva. En este evento, el empleador puede dar por terminada la relación laboral de conformidad con el numeral 15, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este caso el artículo 206 de la Ley 100 de 1993 dispone el reconocimiento de las incapacidades a cargo de la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado el trabajador como consecuencia de enfermedades de origen no profesional, y además prevé que para ese tipo de eventualidades dichas entidades podrán subcontratar con compañías aseguradoras.

En los casos en los que se encuentre comprometida de forma permanente la capacidad laboral del empleado en un porcentaje inferior al 50% el empleador debe proceder a la reincorporación del empleado (artículo 8° de la Ley 776 de 2002 [3] , en concordancia con la Ley 100 de 1993). En este caso, el empleado podrá reclamar además, y por una sola vez, la indemnización compensatoria de la disminución de su capacidad laboral ante el Sistema de Riesgos Profesionales.

En estos casos se aplica el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que se pagará un auxilio hasta por 180 días, reconociendo las dos terceras partes del salario por los primeros noventa días y la mitad del salario por el tiempo restante. Para el caso de los empleados que devenguen un salario variable, la base para la liquidación del auxilio será el promedio de los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad, o por todo el tiempo laborado si fuese inferior a ese período, tal como dispone el artículo 228 de dicha compilación.

En los casos en los que no se haya visto afectada la capacidad laboral del empleado , al momento de su recuperación el empleador debe reincorporarlo al cargo que venía desempeñando (artículo 4° de la Ley 776 de 2002 [4] , en concordancia con la Ley 100 de 1993).

Para este caso la legislación nada dispone respecto del pago de un auxilio ni tampoco en lo que concierne a la continuidad en la atención que venía prestando la EPS. Sin embargo, con el fin de garantizar derechos fundamentales de estas personas, esta Corte ha venido reiterando que es obligación de dichas entidades seguir adelante con el tratamiento en procura de la recuperación del trabajador.

De conformidad con lo anterior, corresponde al empleador averiguar en cuál de las situaciones descritas se encuentra su empleado, con el fin de proceder de conformidad con la ley y la jurisprudencia prevista para tal fin.

Quinta. La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones. Reiteración de jurisprudencia. Además de lo relacionado con la validez de la causal invocada por la demandada para la terminación del contrato de trabajo, y del hecho de si la enfermedad que para esa fecha padecía el actor era de origen común o profesional, se hace necesario examinar en este caso lo relativo a la protección constitucional especial que pudiera caberle a éste último, en razón a su posible carácter de persona discapacitada.

En relación con este tema el órgano legislativo expidió la Ley 361 de 1997 (febrero 11), con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Carta Política, en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación” y con el fin de proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º).

Ahora bien, aunque esta corporación ha aceptado que los conceptos de discapacidad y limitación no han tenido un desarrollo pacífico [5] , ha concluido, en relación con los sujetos beneficiarios de esta ley, que en materia laboral “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados ” [6] (no está en negrilla en el texto original).

Bajo tal supuesto, la protección prevista en la citada ley cobija entonces a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer:

i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función;

ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento funcional para una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales [7] .

Esta corporación, en los mismos pronunciamientos antes citados, señaló que mientras la protección laboral reforzada desarrollada en la Ley 361 de 1997 resulta aplicable en los casos de invalidez al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, lo que inhabilita a la persona para trabajar, dicha protección resulta en cambio imperativa en casos de discapacidad , entendida ésta como el género que abarca aquellas deficiencias “de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal” para el ser humano en su contexto social, que puedan desarrollarse en el campo laboral, “ toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral” .

Entonces, el trabajador que presenta alguna de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada desarrollada por esta ley, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados [8] . Además, tal como sucede también en los otros casos mencionados, la

Corte ha admitido que, bajo determinadas condiciones, la acción de tutela es procedente para reclamar los derechos que resultan de dicha protección reforzada [9] .

El artículo 26 de la referida Ley 361 de 1997 consagró que “en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar” . Además, proscribió que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, “ salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo ” (no está en negrilla en el texto original).

Este último aparte fue declarado exequible por esta corporación en la sentencia C-531 de 2000 (M. P. Álvaro Tafur Galvis). Por su parte, el inciso 2º ibídem señala que aquellas personas que resultaren despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, sin la previa autorización del hoy Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” , inciso declarado condicionalmente exequible por la precitada sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del trabajador “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización” (no está en negrilla en el texto original).

Al tenor de esas consideraciones se concluyó entonces que la indemnización a la que alude este precepto no otorga per se eficacia al despido o terminación del contrato que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino más bien, que constituye una sanción para el empleador que contraviene esa norma, “adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral” (no está en negrilla en el texto original).

Así las cosas, el derecho a la protección laboral reforzada que, entre otros, cobija a los trabajadores discapacitados y a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la terminación del contrato de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, siendo esa garantía el cumplimiento del deber del Estado (art. 2º Const.) de procurar la efectividad de sus derechos a la igualdad y al trabajo, como forma de lograr su rehabilitación y adecuada integración social (art. 47 ib.).

Finalmente, y en lo relacionado con la verificación de los supuestos que conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dan lugar a la ya comentada estabilidad laboral reforzada, y en su caso, a la invalidez del despido, debe recordarse que la Corte ha contemplado la posibilidad de que, frente a determinadas circunstancias, se presuma que el retiro carente de autorización efectivamente se origina en el estado de salud del empleado, lo que relevaría a éste de la necesidad de acreditar esos hechos.

Sobre este aspecto ha dicho la Corte: “Es necesario que respecto de los despidos de personas con problemas de salud o con limitaciones físicas o psíquicas y efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de sus limitaciones de salud. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición de salud o las limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas del trabajador o de la trabajadora y la decisión del empleador/ de la empleadora constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las

veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.” [10] Así las cosas, reitera la Sala que la ausencia de plena comprobación sobre el hecho de que el despido no autorizado se origina en la situación de discapacidad no es, conforme a la jurisprudencia constitucional, razón suficiente para negar la protección constitucional reforzada resultante del comentado artículo 26.

Sexta. Análisis del caso concreto. Ha de determinarse entonces si prospera la acción de tutela instaurada por el señor José Ángel Silva Casallas, mediante la cual pretende que se ordene su reintegro laboral en OGA SISTEMVAC Ltda., empresa que dio por terminado el contrato de trabajo que habían suscrito a término indefinido, con fundamento en el numeral 15, literal a, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 7° .

Tal como se precisó en el punto anterior, resulta excepcionalmente procedente ordenar, en sede de tutela, el reintegro de aquellas personas que gozan del derecho a una estabilidad laboral reforzada, cuando existe una situación verdaderamente vulneratoria de sus derechos fundamentales.

El señor Silva Casallas afirmó haber sufrido tres accidentes de trabajo, el último de ellos el 1° de abril de 2008 [11] , los cuales le generaron más de 180 días de incapacidad, presentando al momento del despido (diciembre 4 de 2008) fuertes dolores lumbares, tema en torno al cual gira su reclamación.

Por su parte, la compañía demandada adujo no haber vulnerado sus derechos fundamentales, porque ha actuado legítimamente en aplicación del numeral 15, literal a, “artículos 62 y/o 63” (f. 20 cd. inicial) C. S. T., lo anterior “por la enfermedad crónica del trabajador y cuya curación no haya sido posible durante 180 días” (f. 28 ib.).

De otro lado, la Administradora de Riesgos Profesionales SURATEP informó que los accidentes laborales “produjeron un lumbago agudo por contractura muscular y que los hallazgos (espondilolistes (sic) y discopatía degenerativa en varios niveles) no son trastornos derivados de dichos eventos agudos, pues el primero de ellos no es traumático si no (sic) secundario al desgaste crónico de los discos” , lo que implicaría que la patología de columna lumbo-sacra no fuera consecuencia natural y directa de los referidos accidentes de trabajo (f. 15 cd. Corte).

La entidad promotora de salud Cafesalud, a la cual se encontraba afiliado el accionante, manifestó que aquél se encuentra suspendido, en virtud de la novedad de retiro reportada por OGA SISTEMVAC Ltda., quedándole al usuario, quien cuenta con 159 semanas de cotización al sistema de salud, la opción de continuar afiliado a la EPS, como cotizante dependiente, o como independiente (f. 67 ib.).

A partir de todo lo anterior, debe determinarse entonces si la enfermedad que produjo la incapacidad del señor Silva Casallas es consecuencia de la labor que aquél venía ejecutando al servicio de la demandada, o si por el contrario, tiene un origen común.

Para la Sala es claro que las afirmaciones del demandante frente a los accidentes sufridos y sus dolencias subsecuentes son reales, como surge de la confrontación efectuada sobre las certificaciones de su diagnóstico y las afirmaciones de Cafesalud EPS, ARP SURATEP y el concepto final de la Junta Nacional de Invalidez, todo lo cual permite clarificar que al momento de su despido afrontaba, cuando menos, una situación de discapacidad , oportunamente conocida por su empleador.

Por otra parte, aparece en el informe final de la Junta Nacional de Invalidez de fecha enero 30 de 2009, que “ el accidente de trabajo produjo un lumbago agudo por contractura muscular como única secuela del mismo” , aclarándose que inicialmente la Junta Regional de Calificación dictaminó el origen de la enfermedad como común, pero sin tener en cuenta una adecuada valoración del puesto de trabajo; por lo anterior, la Junta Nacional de Invalidez dejó sin efecto esa calificación y modificó el dictamen N° 80270045 de agosto 14 de 2008 y en su lugar diagnosticó “contractura muscular.

Origen: Accidente de Trabajo" (fs. 33 v. y 34 cd. Corte). Adicionalmente indicó que si el actor desea "que se le califique el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral y la fecha de estructuración debe dirigirse en este caso a la ARP y seguir el proceso establecido legalmente para efectuar la calificación, procedimiento que se encuentra descrito en el artículo 52 de la Ley 962 de 2005 que modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993" (f. 31 ib.) .

Para determinar el régimen aplicable en este asunto, frente a una persona cuyo contrato de trabajo fue terminado unilateralmente conforme al numeral 15 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, porque cumplió 180 días de incapacidad de tipo laboral, es pertinente regresar a la cuarta de las consideraciones de esta parte motiva y recordar entonces que el empleador, según el precitado artículo 8° de la Ley 776 de 2002, en concordancia con la Ley 100 de 1993, cuando se encuentre comprometida la capacidad laboral de un empleado en un porcentaje inferior al 50% como consecuencia del accidente de trabajo, está obligado a su reincorporación. En el caso del señor Silva Casallas, "su incapacidad permanente parcial es inferior al 5%" , según informe de la ARP SURATEP (f. 40 cd. inicial).

Sin embargo, en adición a lo anterior, debe resaltarse que la situación antes descrita se encuadra sin dificultad en las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que visto el estado de salud del actor, e independientemente del hecho que diera lugar a su eventual desvinculación, la entidad empleadora debió haber solicitado y obtenido previamente la autorización de la autoridad administrativa del trabajo.

Recuérdese también, tal como quedó explicado, que el pago al trabajador discapacitado de la indemnización prevista en el referido artículo 26 no convierte el despido en eficaz, si éste no ha tenido la previa y debida autorización del Ministerio del Trabajo. En esos casos la indemnización constituye entonces una sanción para el empleador, y no una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

En lo que atañe a la debida acreditación de esta circunstancia, esto es, la relación de causalidad existente entre el estado de salud del trabajador y las razones de su despido, más atrás quedó dicho que la jurisprudencia de esta corporación acepta, en situaciones como esta, la presunción de dicho vínculo.

Empero, en el presente caso, no sólo concurren los supuestos necesarios para que opere dicha presunción, sino que la misma causal invocada como justificante del retiro, esto es, "la enfermedad crónica del trabajador (…) cuya curación no haya sido posible durante 180 días", demuestra claramente el conocimiento del empleador sobre la situación de salud que para ese entonces aquejaba al demandante, lo que, de una parte, hacía imperativo el trámite de autorización antes comentado, y de otra, ratifica la ocurrencia de las consecuencias protectoras previstas en la norma.

Así las cosas, del análisis de los aspectos fácticos acopiados en el expediente, y de las bases legales y jurisprudenciales antes comentadas, se concluye que el actor José Ángel Silva Casallas se halla en una de las situaciones sobre las cuales la Constitución erige la protección laboral reforzada, y que en su caso, la tutela sería procedente para el logro de esa protección.

Se abre paso, por tanto, la protección constitucional inmediata y de carácter permanente, como en efecto lo dispondrá esta Sala, para lo cual se revocará el fallo proferido en febrero 13 de 2009 por el Juzgado 21 Civil del Circuito de Bogotá, que en su momento revocó el que en noviembre 26 de 2008 adoptó el Juzgado 4° Promiscuo Municipal de Bogotá. En su lugar, se concederá la tutela para proteger los derechos a la estabilidad laboral reforzada y la seguridad social del demandante.

En desarrollo de lo dicho, se ordenará a la compañía demandada OGA SISTEMVAC Ltda ., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar al señor José Ángel Silva Casallas en una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales, como si no hubiera dejado de laborar.

Por último, y conforme a lo previsto en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la empresa OGA SISTEMVAC Ltda ., deberá pagar al señor José Ángel Silva Casallas, en un término máximo de diez días contados a partir del mismo acto de notificación y si no aún lo hubiere realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

IV.- DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- REVOCAR el fallo de febrero 13 de 2009, proferido por el Juzgado 21 Civil del Circuito de Bogotá, por medio del cual fue revocado el dictado por el Juzgado 4° Promiscuo Municipal de la misma ciudad en noviembre 26 de 2008, dentro de la acción de tutela incoada por el señor José Ángel Silva Casallas , contra la empresa OGA SISTEMVAC Ltda. En su lugar, CONCEDER al señor J osé Ángel Silva Casallas la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social .

Segundo.- En consecuencia, ORDENAR a OGA SISTEMVAC Ltda., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia proceda a reintegrar al señor José Ángel Silva Casallas a una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las que tenía al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales, como si no hubiera dejado de laborar.

Tercero.- ORDENAR por el mismo conducto a OGA SISTEMVAC Ltda., que a través de la ARP a la cual se encontraba afiliado el señor José Ángel Silva Casallas, se realice evaluación técnica científica del eventual grado de pérdida de su capacidad laboral, en cuya determinación se deberá tomar en cuenta las especiales connotaciones de la labor que desplegaba como soldador.

Cuarto.- ORDENAR por el mismo conducto a OGA SISTEMVAC Ltda., que pague al señor José Ángel Silva Casallas , en un término máximo de diez días contados a partir de la notificación de este fallo y si aún no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Quinto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] En la mencionada sentencia se definió la enfermedad no profesional como "

estado patológico morboso, congénito, o adquirido que sobrevenga al trabajador por cualquier causa, no relacionada con la actividad específica a que se dedique y determinado por factores independientes de la clase de labor ejecutada o del medio en que se ha desarrollado el trabajo"

. [2] Sentencia C-079 de 1996. [3] Ley 776/02, art. 8°: “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 personal que sean necesarios”.

[4] Ley 776/02, art. 4°: “REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.” [5] En sentencia T-198 de marzo 16 de 2006 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra) la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de

deficiencia, discapacidad y minusvalidez con fundamento en las normas internacionales, la Ley 361 de 1997 y demás preceptos aplicables a nivel local y los antecedentes jurisprudenciales.

[6] T-1040 de septiembre 27 de 2001 (M. P. Rodrigo Escobar Gil) ampliamente reiterada en pronunciamientos posteriores. [7] Cfr. sentencia T-198 de 2006 previamente citada.

[8] Cfr. C-531 de mayo 10 de 2000, (M. P. Álvaro Tafur Galvis). [9] Cfr., sólo dentro de los pronunciamientos de los años más recientes, los fallos T-198 de 2006, T-369, T-392, T-434, T-449, T-641 y T-992 de 2008, T-125, T-216, T-263 y T-341 de 2009.

[10] Cfr. sentencia T-369 de 2008 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto), recientemente reiterado en las sentencia T-125 de 2009 (mismo ponente) y T-263 de 2009 (M. P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[11] Según su narración, se disponía a mover una pieza de 25 kg,, que se deslizó hacia el banco de trabajo y al agarrarla sintió un fuerte dolor en la cintura.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 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.