COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/457/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/457/13
Expediente	—
Fecha	2013-07-15
Sala	Sala concluye
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Incapacidad Laboral
- Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas

Texto completo

T-457-13 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-457/13 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados. Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Línea jurisprudencial El derecho a la estabilidad laboral reforzada genera unas consecuencias jurídicas las cuales se traducen en: (i) la garantía de ingreso y permanencia en el empleo, (ii) a ser reubicado en el cargo que venía desempeñando, o en uno acorde a su estado de salud, (iii) y en caso de despido a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, (iv) o en su defecto el reintegro laboral por la ineficacia del despido a un cargo igual o mejor al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo La Sala concluye que la expiración del plazo fijo pactado en un contrato de trabajo, no se configura en motivo suficiente, razonable y justificado para la terminación unilateral del vínculo laboral de un sujeto en circunstancia de debilidad manifiesta y con especial protección constitucional.

Debe mediar (i) una justa causa objetiva que justifique el despido, consagradas taxativamente en la ley, y (ii) la autorización del inspector de trabajo para que determine si la decisión del empleador se funda en razones objetivas.

INCAPACIDAD LABORAL- Normatividad aplicable a las incapacidades de origen profesional y de origen común TRAMITE DE INCAPACIDADES LABORALES DE ORIGEN PROFESIONAL O COMUN Tratándose de incapacidad generada por enfermedad laboral, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia hizo especial énfasis sobre el trámite para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen laboral, el cual es el siguiente: (i) previamente debe realizarse la calificación del origen de la enfermedad, accidente o muerte, con la finalidad de determinar si la misma es de origen laboral, caso en el cual las prestaciones corren por cuenta de la Administradora de Riesgos Laborales, (ii) si la incapacidad es calificada como de origen laboral se le atribuye a la Administradora de Riesgos Laborales, a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la obligación de garantizar de manera integral todas las prestaciones de carácter económicos, en salud, y asistenciales originadas por dicho suceso, (iii) en el evento en que existiera controversia sobre el dictamen de la pérdida de capacidad laboral, la ARL continuará cubriendo dicha incapacidad temporal hasta que quede en firme el dictamen emitido por parte de la Junta Regional o Nacional de calificación de invalidez, (iv) tratándose de la pérdida del 50% o más de la capacidad laboral, le corresponderá al fondo de pensiones el reconocimiento de la pensión de invalidez al trabajador.

Ahora, frente al reconocimiento de la incapacidad generada por enfermedad común o general el tramite será el siguiente: (i) l as Entidades Promotoras de Salud del Sistema de Salud, son las responsables, en principio, del pago de las incapacidades originadas por los primeros 180 días, (ii) tratándose del pago de las incapacidades mayores a 180 días corre por cuenta de la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, prorrogable hasta que se produzca el dictamen de invalidez por lo menos 360 días adicionales, (iii) tratándose de la pérdida del 50% o más de la capacidad laboral el fondo de pensiones deberá reconocerle al trabajador la pensión de invalidez, (iv) si el trabajador no consigue el porcentaje mínimo requerido para consolidar el derecho pensional, y por su estado de salud le siguen ordenando incapacidades laborales, le corresponderá al fondo de pensiones continuar con el pago de éstas.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Improcedencia de reintegro por existir otro medio de defensa judicial y por inobservancia del requisito de inmediatez En primera medida, frente al requisito de subsidiariedad, se verificó que el peticionario disponía de otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, sin embargo no ejerció las respectivas acciones ante la autoridad competente para dirimir su conflicto. Por tanto, no acreditó el cumplimiento del agotamiento de los medios de defensa judicial con que contaba y, en esta medida no satisfizo la observancia de este requisito.

Ahora, frente a la acreditación del requisito de inmediatez, a pesar que la Sala concluye que existieron irregularidades respecto a la desvinculación laboral del actor, la acción de tutela es improcedente por inobservancia de éste requisito de procedibilidad.

Referencia: expediente T-3.850.235 Acción de Tutela instaurada por Wilson Román Marín contra la empresa Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S Derechos fundamentales invocados:

vida, igualdad, seguridad social, salud, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., quince (15) de julio de dos mil trece (2013) La Sala Séptima de Revisión

de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los Magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Alberto Rojas Ríos y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de la providencia emitida el cuatro (4) de febrero de 2013, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Armenia Quindío, que revocó el fallo proferido el doce (12) de marzo de 2013, por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, Quindío, que concedió el amparo invocado por la accionante.

1. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Cuatro de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la Sentencia correspondiente. 1.1. SOLICITUD El señor Wilson Román Marín, instauró acción de tutela para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad, a la vida, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por las entidades accionadas, ya que fue despedido de su cargo en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud. En consecuencia, solicita que la Empresa Prosegur Transportadora de valores y Teseval S.A.S le den respuesta de fondo a los derechos de petición que ha presentado, y lo afilien al Sistema General de Seguridad Social con el fin de acceder a los servicios de un médico especialista.

1.1.1 Hechos 1.1.1.1 El accionante Wilson Román Marín presentó acción de tutela en contra de l a Empresa Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S, por considerar que le están vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la familia y a la estabilidad laboral reforzada, ya que fue despedido de su cargo encontrándose en situación de vulnerabilidad, en razón a su estado de salud.

1.1.1.2 Sostiene el peticionario que laboró para la Empresa Prosegur Transportadora de Valores Teseval S.A.S , desde el 01 de Septiembre de 2006 hasta el 26 de agosto de 2011, desempeñando el cargo de supervisor gestión efectivo, cuyas funciones consistían en cargar y descargar las bolsas de moneda del carro transportador a los bancos y supermercados, labor por la cual devengaba un salario de $729,500.oo pesos.

1.1.1.3 Indica que el 26 de Agosto de 2011, el Gerente General de la empresa dió por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a término fijo, el cual era renovado anualmente desde el 31 de agosto de 2006.

1.1.1.4 En su sentir, se encuentra protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada teniendo en cuenta que en ejecución de sus labores, desarrolló una enfermedad denominada “Discopatia lumbosacra con radiculopatia, hernia discal L5-S1, infiltrante G2”.

1.1.1.5 Por esta razón, sostiene que el 29 de junio de 2011 el médico especialista en salud ocupacional, le solicitó al empleador la reubicación del puesto y funciones del accionante, en razón a su delicado estado de salud. Sin embargo, afirma, dicha reubicación no se efectuó, y dos meses después la entidad accionada lo despidió sin indicarle los motivos por los cuales procedía de esta manera.

1.1.1.6 Relata que el día 14 de Agosto de 2012, radicó derecho de petición ante Prosegur Transportadora de Valores , para que le informara el motivo por el cual había sido despedido. Cuenta que el 4 de Septiembre de 2012, le respondió que después de una revisión a su base de datos, constató que el accionante no labora ni ha laborado en su empresa.

1.1.1.7 Ante la contestación emitida por la empresa Prosegur Transportadora de Valores, presentó derecho de petición el 12 de septiembre de 2012 ante la empresa Teseval S.A.S, en su calidad de filial de la entidad accionada, en el sentido de que le informara el motivo de su desvinculación pero a la fecha no le ha dado ninguna respuesta.

1.1.1.8 Enfatiza que se encuentra enfermo y que debido a sus quebrantos de salud no ha podido vincularse laboralmente, además que su situación económica y social empeora cada día más, pues, es padre cabeza de familia y el único proveedor económico de su núcleo familiar, dentro del que se encuentran su menor hija, su nieta y progenitora.

1.1.1.9 Con relación a los hechos narrados anteriormente, el accionante impetra acción de tutela en octubre 31 de 2012, y solicita la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la familia y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la Empresa Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S le den una respuesta de fondo a los derechos de petición instaurados por el accionante, y su afiliación al sistema general de seguridad social para poder acceder a la atención médica por parte de un especialista en el manejo de su enfermedad.

1.2 TRASLADO Y CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA. Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, Quindío , admitió la tutela y ordenó su notificación a la entidad accionada para que ejerciera el derecho de defensa y contradicción, asimismo ordenó correr traslado a Pensiones y Cesantías Porvenir, a la ARP Sura, a la AFP Protección S.A y a la EPS Comfenalco Antioquia.

1.2.1 Compañía Transportadora de Valores PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. La Compañía Transportadora de Valores Prosegur, a través de apoderado judicial presentó escrito radicado el 1º de febrero de 2013, exponiendo lo siguiente:

1.2.1.1 Manifiesta que PROSEGUR DE COLOMBIA S.A, nunca sostuvo relación laboral con el señor Román Marín y, por tanto no se configuraron los elementos necesarios para que exista un contrato laboral o, en su defecto, una relación laboral, razón por la cual la empresa accionada, no está en la obligación de responder por un despido injusto y menos de afiliar al accionante al sistema general de seguridad social.

1.2.1.2 Puntualiza que es desconocido para la empresa el estado de salud actual del señor Román Marín, pues jamás prestó servicio alguno para PROSEGUR S.A.

1.2.1.3 Solicita se nieguen todas las pretensiones invocadas por el accionante, en razón a que el actor nunca laboró en dicha empresa. 1.2.2 Procesos Técnicos de Seguridad y de Valores TESEVAL S.A.S 1.2.2.1 Indica que la tutela no es procedente y debe ser negada, debido a que le dio respuesta al derecho de petición interpuesto por el señor Wilson Román, el día 30 de enero de 2013.

1.2.2.2 Manifiesta que no se demostró la inmediatez como requisito de procedencia de la acción de tutela, por cuanto ha transcurrido más de un año entre la terminación del vínculo laboral, por la expiración del plazo fijo pactado, y la petición de reintegro que se solicita a través del derecho de petición.

1.2.2.3 Por último, aduce que, frente a la petición de pagos a la seguridad social, salarios, y afiliaciones, la Corte Constitucional ha señalado que es la jurisdicción laboral la que debe resolver de fondo tales peticiones.

1.2.3 Pensiones y Cesantías Porvenir S.A 1.2.3.1 Notificada de su vinculación, Pensiones y Cesantías Porvenir S.A manifestó que hay falta de legitimación en la causa por pasiva. Por tanto, no existe vulneración de los derechos fundamentales del accionante, debido a que no se encuentra afiliado a esta administradora.

1.2.3.2 Asimismo, alude que al consultar el sistema de información de afiliados a los Fondos de Pensiones “SIAFP”, administrado por ASOFONDOS, el señor Wilson Román Marín figura como afiliado a Protección S.A, donde debe acudir para realizar los trámites respectivos en orden a que se realice la valoración de invalidez, por ser el fondo de pensiones en donde se encuentra activo.

1.2.4 Seguros de Riesgos Profesionales S.A- A.R.P SURA 1.2.4.1 Notificada de su vinculación, Seguros de Riesgos Profesionales S.A- A.R.P SURA, manifestó que, una vez verificado el sistema interno, no se evidencia que el señor Wilson Román Marín haya reportado presunto accidente de tipo laboral o enfermedad laboral alguna a la fecha.

1.2.4.2 Aduce, que la EPS no ha dado aviso, y no envió comunicado a ARP SURA informando acerca de la situación médica del actor. Por tanto, considera que la patología que presenta el señor Wilson Román, al no ser calificada como de origen laboral, se presume entonces como de origen común, y le corresponderá a la EPS a la cual se encuentre afiliado brindarle las prestaciones asistenciales y económicas al actor.

1.2.5 Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías PROTECCIÓN S.A. 1.2.5.1 Notificada de su vinculación, la administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías PROTECCIÓN S.A, indicó que el señor Román Marín, no ha presentado ante el Fondo de pensiones, solicitud de pago de incapacidades y/o pensión de invalidez de origen común.

1.2.5.2 Manifiesta que entre ING pensiones y Cesantías, hoy Protección S.A, y la Sociedad COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A se suscribió una póliza provisional, donde la segunda se comprometió con la primera a pagar la suma adicional requerida con el fin de financiar el capital para el pago de eventuales pensiones de invalidez y sobrevivencia que se causaran a favor de los afiliados, y por tanto requiere la vinculación de ésta a la tutela.

1.2.5.3 Asegura que se han registrado aportes a pensión obligatoria en calidad de afiliado dependiente con la empresa SERBATA S.A entre el periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2006 y el 11 de noviembre de 2012, como también cotizaciones realizadas por otras empresas.

1.2.5.4 Alude que dado el carácter subsidiario de la acción de tutela, no es éste el mecanismo idóneo para exigir el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas; por tanto, sostiene que el actor debe acudir ante la Justicia ordinaria para su respectiva reclamación.

1.2.5.5 Por último, indica que para definir el reconocimiento de una pensión de invalidez y/o pago de incapacidades, es necesario surtir previamente algunos trámites, como la valoración médico- laboral que definirá si el afiliado es considerado invalido o no, si cuenta con pronóstico favorable de rehabilitación, para lo cual es necesario que el accionante radique solicitud de pensión de invalidez de origen común y/o pago de incapacidades con sus respectivos anexos ante el Fondo de Pensiones de Protección S.A, entre otras.

1.2.6 EPS Comfenalco Antioquia La EPS dentro de la oportunidad legal prevista guardó silencio en la contestación de la acción de tutela. De forma extemporánea indicó que el señor Wilson Román Marín estuvo afiliado a la EPS Comfenalco Antioquia hasta el 1 de agosto de 2012.

1.3. DECISIONES JUDICIALES 1.3.1. Decisión de primera instancia El Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, Quindío mediante sentencia proferida el cuatro (4) de febrero de 2013, resolvió conceder el amparo invocado, y ordenó el reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales desde la fecha de despido del señor Wilson Román. Como sustento de su decisión, expuso que el accionante es una persona que cuenta con una disminución física la cual fue adquirida durante el tiempo en que laboró con las empresas accionadas, quienes fueron notificadas de esta situación y pese a ello, terminaron unilateralmente su contrato laboral sin el concepto de la autoridad del trabajo.

Indica que precisamente el motivo de la terminación del contrato con las empresas accionadas fue su disminución en la capacidad física, ya que no lograron demostrar las razones por las cuales decidieron terminar unilateralmente el vínculo laboral con el accionante.

1.3.2. Impugnación Dentro de la oportunidad legal prevista, la Compañía Trasportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.S impugnó la decisión, argumentando que hay falta de legitimación en la causa por parte de ésta, por cuanto no ha sido empleadora del trabajador, ni mucho menos éste prestaba sus servicios a la empresa, para la fecha en la que alega se vulneraron sus derechos.

Manifiesta que entre PROSEGUR S.A y TESEVAL S.A.S, existe un convenio de colaboración estrictamente comercial, los servicios son suministrados directamente por TESEVAL S.A.S con sus propios medios y recursos, lo que significa

que ésta no es responsable a titulo de solidaridad de las condenas impuestas, y menos de índole laboral.

Asimismo, Procesos Técnicos de Seguridad y Valores TESEVAL S.A.S dentro de la oportunidad legal prevista impugnó el fallo, argumentando que no existe nexo causal entre la enfermedad que padece el señor Wilson Román Marín y la terminación de su contrato de trabajo, pues el vinculo laboral del actor finalizó por cumplimiento del término pactado hace más de quince (15) meses.

Manifiesta que no reubicó el puesto de trabajo del accionante ni tenía la obligación de solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización para despedir al trabajador, por cuanto nunca tuvo conocimiento de las supuestas restricciones medicas impartidas por Comfenalco.

1.3.3. Decisión de segunda instancia Mediante sentencia proferida el doce (12) de Marzo de 2013, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Armenia, revocó el fallo impugnado, aduciendo que el actor no cumplió con el requisito de inmediatez, dado que este dejó transcurrir más de 16 meses para la interposición de la acción constitucional, por tanto, ya había superado un término prudente y razonable, y no operaría una protección inmediata, ya que el hecho vulnerador ocurrió el 29 de agosto de 2011.

A su vez, consideró que el accionante debe acudir a otras instancias judiciales para la búsqueda de la protección de sus derechos laborales. 1.4.

PRUEBAS DOCUMENTALES OBRANTES DENTRO DEL EXPEDIENTE. Obran en el expediente, entre otras, las siguientes pruebas: 1.4.1. Copia de resultados de resonancia magnética del señor Wilson Román Marín.

1.4.2. Copia de recomendación de condiciones de trabajo del señor Wilson Román Marín, dirigida a Prosegur Transportadora de Valores, expedida por el médico especialista en salud ocupacional.

1.4.3. Copia de la historia clínica del señor Wilson Román Marín. 1.4.4. Contestación del derecho de petición interpuesto por el señor Wilson Román Marín a la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.

1.4.5. Copia de los derechos de petición interpuestos por el señor Wilson Román Marín, ante la empresa Teseval S.A.S, y Prosegur Transportadora de Valores.

1.4.6. Copia de la liquidación del señor Wilson Román Marín, efectuada por la empresa Prosegur Transportadora de Valores. 1.4.7. Copia del certificado de ingresos y retenciones, año gravable del 2006 del señor Wilson Román Marín.

1.4.8 Copia de la constancia de afiliación del señor Wilson Román Marín a la Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías “ASOFONDOS” 1.4.8.

Copia de la historia laboral del señor Wilson Román Marín por parte de la ARP SURA “Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana S.A” 1.4.9.

Copia del Certificado de Cámara de Comercio de Bogotá D.C de la empresa empleadora. 1.4.10. Copia de la contestación del derecho de petición interpuesto por el señor Wilson Román Marín ante la empresa Teseval S.A.S, en el cual le comunica las razones de la terminación unilateral del contrato de trabajo suscrito entre estos.

1.4.11. Copia del formato de vinculación al fondo de pensiones obligatorias “ Cesantías y Pensiones Colmena AIG”, por parte del señor Wilson Román Marín.

2. ACTUACIONES SURTIDAS POR LA SALA DE REVISIÓN: PRUEBAS DECRETADAS POR LA SALA. 2.1 Mediante auto del seis (6) de junio de 2013, el despacho del Magistrado Ponente, con el fin de contar con mayores elementos de juicio, a través de la Secretaría General, decretó las siguientes pruebas:

“PRIMERO. PONER EN CONOCIMIENTO de Serbata Servicios Especiales S.A., la solicitud de tutela, sus anexos, y los fallos de instancia, para que en el término de tres (3) días hábiles contados a partir del recibo de la comunicación del presente auto, expresen lo que estimen conveniente. En particular, que informen:

1.1 El objeto y naturaleza jurídica de la empresa, y se pronuncie acerca de su vínculo jurídico con Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S.

1.2 El vinculo contractual que existió o existe con el señor Wilson Román Marín, teniendo en cuenta que en el sistema de seguridad social en pensiones figuran aportes realizados a favor del actor.

1.3 Si tiene conocimiento del despido del señor Wilson Román Marín Para dar cumplimiento a lo anterior, se le enviará copia de la acción de tutela de la referencia, sus anexos y los fallos de instancia, por intermedio de la Secretaría General.

SEGUNDO. ORDENAR que por Secretaría General de la Corte Constitucional se oficie a SERBATA Servicios Especiales S.A., Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S., para que en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación del presente auto:

2.1 Expliquen las razones y circunstancias por las cuales se dio por terminado el contrato con la accionante, indicando la fecha de terminación del mismo, y si se acudió a la autoridad de trabajo competente para su terminación unilateral.

2.2 Alleguen copia de la liquidación de prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales, copia de los desprendibles de pago de los últimos tres meses de salario, y copia del pago de las incapacidades.

TERCERO. PONER EN CONOCIMIENTO de la Compañía de Seguros Bolívar S.A , la solicitud de tutela de la referencia, sus anexos, y los fallos de instancia, para que en el término de tres (3) días hábiles contados a partir del recibo de la comunicación del presente auto, exprese lo que estime conveniente.

CUARTO. PONER EN CONOCIMIENTO de Cesantías y Pensiones Colmena AIG, la solicitud de tutela de la referencia, sus anexos y los fallos de instancia, para que en el término de tres (3) días hábiles contados a partir del recibo de la comunicación del presente auto, exprese lo que estime conveniente.

QUINTO. ORDENAR que por Secretaría General de la Corte Constitucional se oficie a Comfenalco EPS Armenia, para que en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación del presente auto:

5.1 Remita copia de la historia clínica del señor Wilson Román Marín. 5.2 Informe de manera detallada las prestaciones médicas y asistenciales suministradas por la entidad para atender las dolencias del accionante, precise la evolución del paciente durante el periodo comprendido entre junio y agosto de 2011, y describa cuál es el tratamiento integral que se le debe prestar al peticionario para la recuperación de su salud”.

2.2 PRUEBAS Y RESPUESTAS ALLEGADAS EN SEDE DE REVISIÓN. 2.2.1 Serbata S.A.S. El diecinueve (19) de junio de de 2013, el señor José Miguel Arango Isaza, en calidad de apoderado de SERBATA S.A.S allegó respuesta a la solicitud hecha por el despacho, en los siguientes términos:

2.2.1.1 En cuanto al objeto y naturaleza de la empresa, afirmaron que la sociedad Serbata podrá adelantar la prestación de asesorías y servicios en las aéreas administrativas, comerciales, económicas, financieras, industriales técnicas, así como en cualquier área.

2.2.1.2 Sobre el vínculo jurídico con Prosegur y Teseval, indicó que entre Serbata y Prosegur existió un contrato de outsorcing, donde la primera le prestó a la segunda, los siguientes servicios: auxiliares de oficina, gestión de efectivo y facturación.

2.2.1.3 Con relación al vinculo contractual existente con el señor Wilson Román manifestaron que para el cumplimiento de las obligaciones surgidas en virtud de dicho contrato, se vinculó laboralmente al señor Wilson Román, hasta el mes de

octubre de 2009, fecha en que operó la sustitución patronal frente a la sociedad Teseval. La sustitución hizo parte del proceso de negociación entre Prosegur y Teseval. Desde esa fecha no existe vínculo jurídico entre Serbata y las demás sociedades. Afirma no tener conocimiento del despido del actor, porque el vínculo laboral con el peticionario finalizó desde el año 2009.

2.2.2. Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. El diecinueve (19) de junio de de 2013, el señor José Miguel Arango Isaza, en calidad de apoderado de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A allegó respuesta frente a la solicitud elevada por el despacho, en los siguientes términos:

2.2.2.1 Manifiesta que Prosegur no es, ni ha sido empleadora del señor Wilson Román. Este es empleado de la sociedad Teseval, con la cual Prosegur tiene celebrado un contrato comercial para el apoyo de algunas actividades. Aduce que entre el señor Marín y Prosegur no se presentan los elementos que caracterizan el contrato de trabajo, éste es empleado directo de Teseval, como consta en los documentos que hacen parte del expediente.

2.2.3 Teseval S.A.S El diecinueve (19) de junio de de 2013, el señor José Miguel Arango Isaza, en calidad de apoderado de Teseval S.A.S allegó respuesta en los siguientes términos:

i) Indica que el actor fue empleado de Teseval hasta el mes de agosto de 2011, y éste prestaba sus servicios para el cumplimiento de un contrato de naturaleza comercial entre Teseval y Prosegur.

ii) Refiere que el contrato terminó como consecuencia del vencimiento del plazo del mismo toda vez que se trataba de un contrato a término fijo.

iii) Sostiene que no se acreditó el cumplimiento del principio de inmediatez, por cuanto el amplio lapso de tiempo transcurrido entre el supuesto hecho que vulneró los derechos fundamentales del demandado y la interposición de la tutela no tiene justificación valida, toda vez que el demandante en ningún momento argumentó circunstancias que pudieran retrasar justificadamente la presentación de la acción. Esa inactividad se evidencia en que no inició, en más de un año, ningún proceso judicial, hecho que permite concluir que no hay lugar al amparo de los derechos fundamentales invocados.

iv) Aduce, que no opera una estabilidad laboral reforzada, ya que es evidente que para que haya lesión de los derechos fundamentales, la afectación a la salud debe ser grave y evidente.

v) Colige que el trabajador no acredita que sea objeto de discriminación en virtud de las dolencias, tampoco que éstas le impidan trabajar y mucho menos en qué forma concreta se ven lesionados o amenazados los derechos cuyo amparo solicitó.

vi) Considera que en este caso no se acredita que el trabajador se encuentre en una situación “ humana limite”, en razón a la afirmación del testimonio que rindió, según la cual ocasionalmente recibe ayudas económicas del hermano.

vii) Argumentó que no acudió al inspector de trabajo toda vez que: i) no se trató realmente de una terminación de contrato por despido sino de la expiración del plazo de vigencia del contrato y, ii) no se reúnen en este caso los requisitos que la ley dispone para que sea necesario solicitar la mencionada autorización.

2.2.4 Comfenalco El diecisiete (17) de junio de de 2013, el señor Julián Salazar Arias, en calidad de director administrativo de Comfenalco- Quindío, allegó respuesta a la solicitud hecha por el despacho, en los siguientes términos:

Manifestó que la EPS Comfenalco Quindío hizo uso del retiro voluntario como administradora del régimen subsidiado en salud en todo el Departamento del Quindío, desde el día 31 de marzo de 2010. Afirma que la solicitud debe allegarse a la EPS Comfenalco Antioquia, aseguradora que actualmente presta sus servicios de salud en el régimen contributivo en el Departamento del Quindío.

3. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 3.1 COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, es competente para revisar el fallo de tutela adoptado en el proceso de esta referencia.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO Considerando los antecedentes planteados, corresponde a la Sala de Revisión determinar si la Empresa Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S , transgredió los derechos a la vida, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, y a la estabilidad laboral reforzada d el señor Wilson Román Marín.

Para resolver la cuestión planteada, la Sala Séptima analizará: a) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en algunas circunstancias de debilidad manifiesta en razón a su estado de salud. Reiteración de jurisprudencia, b) la naturaleza jurídica de los contratos a término fijo, c) análisis normativo del tramite a seguir para obtener el pago de incapacidades, d) la procedencia excepcional de la acción de tutela frente a la solicitud del reintegro laboral.

3.3 EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA EN RAZÓN A SU ESTADO DE SALUD. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es uno de los elementos más importantes del Estado Social de Derecho, que ampara a aquellas personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

En este sentido, la Carta Política, en su artículo 53, consagra el principio a la estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en cuanto a que el vínculo laboral contraído no se finalizará de manera arbitraria por el empleador. Persigue garantizar entonces la permanencia de éste en su empleo, y limita directamente al empleador en su facultad discrecional para dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Se considera entonces que la estabilidad laboral lleva consigo una doble connotación, como principio y derecho al mismo tiempo. Es decir, admite que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, acaezca una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación laboral o se configure una justa causa de despido [1] .

En este orden de ideas, la estabilidad laboral , ha sido concebida por la Corte Constitucional como un principio que rige de manera general las relaciones laborales en favor de un trabajador que en razón de su condición especial lo hace merecedor de un trato preferente, por medio de la cual se garantiza la permanencia en el empleo de la persona que padece una limitación física, sensorial o sicológica.

Al respecto, la Sentencia C-744 de 2012 [2] , declaró inexequible el artículo 137 del Decreto 19 de 2012 “ Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública” , el cual d erogó el artículo 26 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” y adicionó un inciso el cual reitera que la discapacidad de una persona no es motivo para obstaculizar su vinculación laboral, o terminar su contrato de trabajo unilateralmente por ese motivo, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, no se requerirá dicho procedimiento, cuando el trabajador incurra en alguna de las justas causas establecidas en la ley para dar por terminado el contrato de trabajo, inciso que deviene inconstitucional, por exceso en la aplicación de las facultades extraordinarias por el ejecutivo. La Corte indicó:

“La protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta

sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados" (…) "Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o sicológica" El amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada cobija a la persona que sufre una disminución física, mental, sicológica o sensorial, la cual le imposibilita el desempeño habitual y normal de sus labores. La Corte en Sentencia T-271 de 2012 [3] fijó los criterios que deben cumplirse para que opere la protección laboral reforzada, se traducen en:

"(i)una 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 del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales".

El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados.

Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados.

Así las cosas, en la sentencia T-198 de 2006 [4] , la Corte al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, precisó:

(…) "La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (…).

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución . La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (…)".

(Negrilla fuera del texto) En concordancia con lo anterior, la Corte en la sentencia T-850 de 2011 [5] , al revisar el asunto de una persona a quien su empleador dio por terminado su contrato de trabajo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, encontrándose en curso de una incapacidad, en ocasión a una enfermedad desarrollada en el ejercicio de sus labores, de la cual l a Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó como de origen común , sostuvo que:

“ De conformidad con lo expuesto, se concluye que la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho.

En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional”.

Siguiendo esta línea jurisprudencial, el Alto Tribunal en sentencia T-548 de 2012 [6] , estudió el caso de una persona que se encontraba en período de incapacidad laboral, en ocasión de un accidente de trabajo, fue despedido sin justa causa, sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que para los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en situación de indefensión y debilidad manifiesta, se materializa el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En palabras del Alto Tribunal:

“La legislación laboral colombiana ha protegido la estabilidad laboral de la persona que se encuentra en ese periodo de incapacidad por merma temporal en su estado de salud, hasta tanto se defina su situación jurídica para que no quede por fuera del Sistema Integral de Seguridad Social, proscribiendo el despido de un trabajador con incapacidad laboral menor a 180 días y consagrando la reubicación laboral cuando es posible”.

(…) “el juez de tutela deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador con discapacidad, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, podrá presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una afectación grave del derecho a la dignidad humana. Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

Con respecto a esto, la Corte Constitucional ha considerado que la estabilidad laboral reforzada “conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas” Con relación a la Jurisprudencia Constitucional mencionada, en virtud de la aplicación de la protección laboral reforzada, el empleador tiene el deber legal de reubicar al trabajador discapacitado en un cargo conforme a su estado de salud, el cual pueda desempeñar en óptimas condiciones.

Asimismo, es importante resaltar que cuando el despido del trabajador obedece a su estado de discapacidad, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, se configura en ineficaz . La consecuencia jurídica del despido ineficaz es el reintegro del empleado al mismo cargo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación de salud.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada genera unas consecuencias jurídicas las cuales se traducen en: (i) la garantía de ingreso y permanencia en el empleo, (ii) a ser reubicado en el cargo que venía desempeñando, o en uno acorde a su estado de salud, (iii) y en caso de despido a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, (iv) o en su defecto el reintegro laboral por la ineficacia del despido a un cargo igual o mejor al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato.

3.4 LOS CONTRATOS a TÉRMINO deFINIDO EN EL MARCO DEL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 literal c) prevé una de las causales de terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo pactado .

Ahora bien, el empleador en ejercicio de su facultad discrecional, podrá elegir la modalidad del contrato, fijando así un término definido para éste, sin perjuicio de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por tanto la expiración del plazo pactado no se configura motivo suficiente para que el contrato no sea renovado.

Al respecto en Sentencia C-016 de 1998 [7] , que declaró la exequibilidad de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo con relación a que los contratos a término fijo no aseguran la estabilidad en el empleo, pues estos no son renovados, precisó :

“(…) este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.” Tratándose de sujetos con especial protección constitucional, como son los trabajadores en circunstancias de indefensión, no es suficiente el vencimiento del plazo pactado para dar por terminada la vinculación contractual, será necesario que medie autorización del inspector de trabajo, para que en virtud de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, establezca si el despido obedece a razones aptas, y fundadas.

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008 [8] , la Corte señaló: "[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato , sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.” La Corte Constitucional [9] ha fijado unos criterios, los cuales otorgan una garantía, la estabilidad en el empleo, y se configuran en una obligación legal por parte del empleador que deben ser tenidos en cuenta para la desvinculación de un trabajador en circunstancias especiales, estos se traducen en que: “(i) perdure la materia del trabajo, el (ii) empleado cumpla las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y (iii) no figure una variación de su actividad económica.

Ha sido enfática esta Corporación en estimar que las personas que se encuentren en circunstancias de indefensión, producto de un quebranto de salud, independientemente de la modalidad contractual o el tipo de relación laboral, el empleador no podrá de forma arbitraria terminar la vinculación del trabajador en ocasión a su disminución sensorial,

psíquica o física, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, y sin la configuración de una justa causa consagrada en la Ley.

El despido en este evento se torna ineficaz y opera de forma inmediata el principio a la estabilidad laboral reforzada, que asegura a trabajadores en situación de discapacidad o circunstancias de debilidad manifiesta su permanencia en el empleo.

En otros términos la Sentencia C-016 de 1998 sobre este punto, precisó: “ Lo anterior implica, que él sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral” .

En consonancia con lo anterior, la Corte en la Sentencia T-225 de 2012 [10] , al revisar el asunto de una persona a quien su empleador dio por terminado su contrato de trabajo en razón a la expiración de la labor u obra por la cual fue contratado, a pesar que en vigencia del contrato de trabajo, el actor relató que sufrió un accidente, sostuvo que:

“ Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes ”.

Conforme a lo anterior, la Sala concluye que la expiración del plazo fijo pactado en un contrato de trabajo, no se configura en motivo suficiente, razonable y justificado para la terminación unilateral del vínculo laboral de un sujeto en circunstancia de debilidad manifiesta y con especial protección constitucional. Debe mediar (i) una justa causa objetiva que justifique el despido, consagradas taxativamente en la ley, y (ii) la autorización del inspector de trabajo para que determine si la decisión del empleador se funda en razones objetivas.

3.5 ANÁLISIS NORMATIVO DEL TRÁMITE DE LAS INCAPACIDADES DE ORIGEN LABORAL O COMÚN. En aplicación de los fines constitucionales, y en procura de garantizar a los coasociados el cumplimiento progresivo de los programas creados por el Estado, para cubrir integralmente las contingencias de invalidez, vejez y muerte, el legislador expidió la Ley 100 de 1993 [11] , “Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral”.

Uno de los objetivos del Sistema de Seguridad Social Integral, es garantizar las prestaciones económicas, asistenciales y de salud que surgen de la incapacidad de un empleado, dependiente o independiente para el desempeño de sus funciones. Dicha “ incapacidad ” ha sido definida por la jurisprudencia constitucional como “el estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio [12] ” En torno al estado de incapacidad, la Sentencia T-920 de 2009 [13] fijó tres (3) tipos de incapacidad: “ (…) (i) temporal , cuando se presenta una imposibilidad transitoria de trabajar y aún no se han definido las consecuencias definitivas de una determinada patología;

(ii) permanente parcial , cuando se presenta un disminución parcial pero definitiva de la capacidad laboral, en un porcentaje igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, y (iii) permanente (o invalidez), cuando el afiliado padece una disminución definitiva de su capacidad laboral superior al 50%”.

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012 " por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional ", la cual reformó la Ley 776 de 2002 [14] que creó el Sistema General de Riesgos Profesionales. La Ley 1562 de 2012 define el Sistema General de Riesgos Laborales así: “ Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan ”.

En lo relativo al trámite de las incapacidades, en su artículo 5 parágrafo 3º establece: “ El pago de la incapacidad temporal será asumido por las Entidades Promotoras de Salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la Administradora de Riesgos Laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral y si existiese controversia continuarán cubriendo dicha incapacidad temporal de esta manera hasta que exista un dictamen en firme por parte de la Junta Regional o Nacional si se apela a esta, cuando el pago corresponda a la Administradora de Riesgos Laborales y esté en controversia, esta pagará el mismo porcentaje estipulado por la normatividad vigente para el régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, una vez el dictamen esté en firme podrán entre ellas realizarse los respectivos rembolsos y la ARP reconocerá al trabajador la diferencia en caso de que el dictamen en firme indique que correspondía a origen laboral”.

Tratándose de incapacidad generada por enfermedad laboral, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia [15] hizo especial énfasis sobre el trámite para el reconocimiento y pago de incapacidades de origen laboral, el cual es el siguiente: (i) previamente debe realizarse la calificación del origen de la enfermedad, accidente o muerte, con la finalidad de determinar si la misma es de origen laboral, caso en el cual las prestaciones corren por cuenta de la Administradora de Riesgos Laborales, (ii) si la incapacidad es calificada como de origen laboral se le atribuye a la Administradora de Riesgos Laborales, a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la obligación de garantizar de manera integral todas las prestaciones de carácter económicos, en salud, y asistenciales originadas por dicho suceso, (iii) en el evento en que existiera controversia sobre el dictamen de la pérdida de capacidad laboral, la ARL continuará cubriendo dicha incapacidad temporal hasta que quede en firme el dictamen emitido por parte de la Junta Regional o Nacional de calificación de invalidez, (iv) tratándose de la pérdida del 50% o más de la capacidad laboral, le corresponderá al fondo de pensiones el reconocimiento de la pensión de invalidez al trabajador.

Ahora, frente al reconocimiento de la incapacidad generada por enfermedad común o general el tramite será el siguiente: (i) l as Entidades Promotoras de Salud del Sistema de Salud, son las responsables, en principio, del pago de las incapacidades originadas por los primeros 180 días, (ii) tratándose del pago de las incapacidades mayores a 180 días corre por cuenta de la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador, prorrogable hasta que se produzca el dictamen de invalidez por lo menos 360 días adicionales, (iii) tratándose de la pérdida del 50% o más de la capacidad laboral el fondo de pensiones deberá reconocerle al trabajador la pensión de invalidez, (iv) si el trabajador no consigue el porcentaje mínimo requerido para consolidar el derecho pensional, y por su estado de salud le siguen ordenando incapacidades laborales, le corresponderá al fondo de pensiones continuar con el pago de éstas.

Sobre este aspecto la Sentencia T-980 del 10 de octubre de 2008 [16] consideró que: “El que legalmente a la EPS no le corresponda asumir el pago de incapacidades superiores a 180 días no significa que pueda abandonar al paciente enfermo a quien le ha sido extendida la incapacidad. Al hacer parte del Sistema de Seguridad Social, la EPS debe actuar armónicamente con las demás entidades que lo integran en aras de satisfacer efectivamente los derechos a la seguridad social del incapacitado.

Por esa razón, es la propia EPS a la que esté afiliado el paciente la que oficiosamente debe, una vez advierta que enfrenta un caso de incapacidad superior a 180 días, -por supuesto con la información que requiera por parte del enfermo-, remitir los documentos correspondientes para que el Fondo de Pensiones respectivo inicie el trámite y se pronuncie sobre la

cancelación o no de la prestación económica reclamada debiendo esta administradora no sólo dar respuesta oportuna a dicha solicitud, sino que, en caso de ser negativa, estar debidamente justificada tanto normativa como fácticamente indicándole al paciente las alternativas que el Sistema de Seguridad Social le brinda para procurarse un mínimo vital mientras dure la incapacidad y no se tenga derecho a la pensión de invalidez".

El trámite para el reconocimiento y pago de las incapacidades con ocasión de enfermedad de origen laboral o común, propugna la guarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, en razón a que siempre se encuentren amparados de los efectos nocivos de estas contingencias, las cuales generan una merma en la salud y capacidad económica de éstos.

En este orden de ideas, el pago de incapacidades se configura como un mecanismo idóneo para la protección de los derechos al mínimo vital, y a la salud del trabajador que a todas luces se encuentra en una circunstancia de debilidad manifiesta, y que incluso se constituye como el único medio de digna subsistencia para remediar el padecimiento que lo aqueja.

Ésta es una expresión fehaciente de la concreción de los postulados constitucionales, y de los fines del Estado Social de derecho, el cual persigue garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, como el de asegurar la vigencia de un orden justo .

Asimismo busca la protección del derecho fundamental a la igualdad en sus múltiples manifestaciones, circunscribiendo la igualdad de oportunidades, la igualdad real y efectiva o las acciones afirmativas a favor de grupos discriminados o marginados y de personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de los trabajadores en situación de indefensión.

3.6 PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN MATERIA DE ACREENCIAS LABORALES. 3.6.1 En materia de acreencias laborales, por regla general la acción de tutela es improcedente por tratarse de derechos de rango legal, pues para dirimir las suscitadas controversias el mecanismo idóneo es la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Asimismo se considera improcedente en razón a que no se puede pretender obtener por medio de ésta una protección ágil o evitar las cargas procesales que implica un proceso ordinario.

No obstante, cuando se está en presencia de unas circunstancias especiales, que a todas luces generan una transgresión directa a los derechos fundamentales de la persona, la acción de tutela como mecanismo subsidiario será procedente, con miras a evitar la configuración de un perjuicio irremediable. Bajo este contexto, el trámite de un proceso ordinario no será el idóneo cuando se evidencia una grave afectación de los derechos fundamentales que requieren ser amparados de forma urgente, inminente y apremiante.

Por esta razón, el Juez de Tutela tiene el deber de dilucidar en cada caso concreto el nivel de afectación de los derechos, lo cual implica la efectividad del mecanismo de la acción de tutela, en la medida que otro medio ordinario de defensa judicial resultaría ineficaz para la defensa inmediata de los derechos vulnerados.

En este sentido, esta Corporación ha señalado que: " (…) de manera excepcional, procede la acción de tutela para este tipo de reclamaciones laborales cuando como consecuencia de su no reconocimiento se vulnere o se ponga en peligro un derecho fundamental como la vida, la seguridad social o el mínimo vital. Sin embargo, para se conceda la tutela, previamente debe estudiarse el caso en particular y evaluarse si el mecanismo ordinario resulta ineficaz para la inmediata protección del derecho [17] " De igual modo, es necesario resaltar que los requisitos para la procedencia excepcional de la acción de tutela tratándose de acreencias laborales, deben ser examinados con mayor flexibilidad, en ocasión a que los peticionarios sean sujetos de especial protección constitucional, es decir los trabajadores que se encuentren en estado de debilidad manifiesta.

Al respecto la Corte señaló: “(…) al determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela en aquellos eventos en donde se comprueba la existencia de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, por su avanzada edad, por su mal estado de salud, por la carencia de ingreso económico alguno, por su condición de madre cabeza de familia con hijos menores de edad y/o por su situación de desplazamiento forzado, entre otras; que dependen económicamente de la prestación reclamada y que carecen de capacidad económica para garantizarse su propia subsistencia, se exige del juez un análisis de la situación particular del actor, con el fin de determinar si el medio de defensa judicial ordinario es lo suficientemente expedito para proteger sus derechos fundamentales y si se está frente a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual el conflicto planteado trasciende el nivel puramente legal para convertirse en un problema de carácter constitucional [18] ” 3.6.2 Por otra parte, es importante aclarar que aunque en reiterada jurisprudencia se ha expuesto que la acción de tutela no tiene termino perentorio ni de caducidad, también ha enfatizado que se trata de un mecanismo residual y subsidiario que tiene como finalidad la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten amenazados o vulnerados .

En este sentido, debe existir una consonancia entre la configuración de la transgresión con el momento en el que se acude al mecanismo de la acción de tutela para evitar un perjuicio irremediable.

Por consiguiente, l a misma no puede impetrarse en cualquier momento sin atender el lapso en la que ocurrió la acción u omisión que origina la vulneración o amenaza directa de los derechos fundamentales de que se trate. La presentación oportuna de esta acción se constituye como un requisito de procedibilidad de este mecanismo de protección inmediata.

En la sentencia T-900 de 2004 [19] se expresó sobre este requisito: “... la jurisprudencia constitucional tiene establecido que el presupuesto de la inmediatez constituye un requisito de procedibilidad de la tutela de tal suerte que la acción debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable, oportuno y justo. Con tal exigencia se pretende evitar que este mecanismo de defensa judicial se emplee como herramienta que premia la desidia, negligencia o indiferencia de los actores, o se convierta en un factor de inseguridad jurídica.

“Esta condición está contemplada en el artículo 86 de la Carta Política como una de las características de la tutela, cuyo objeto es precisamente la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales de toda persona, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que establezca la ley. Así, pues, es inherente a la acción de tutela la protección actual, inmediata y efectiva de aquellos derechos .” No obstante, la aplicación de este principio no es absoluta, en razón a que existe unas excepciones: (i) que la vulneración persista en el tiempo, sin perjuicio de que la acción u omisión que la origino sea muy antigua con relación la fecha de la interposición de la tutela. (ii) cuando la persona sobre la cual recae la vulneración se encuentra en una situación especial, que la hace merecedora de un trato preferente, se le generaría un perjuicio irremediable si es sometida a otro mecanismo de defensa judicial, que no ampare de forma inmediata sus derechos fundamentales.

Al respecto en Sentencia T-792 de 2007 [20] la Corte advirtió lo siguiente: “en los únicos dos casos en que no es exigible de manera estricta el principio de inmediatez en la interposición de la tutela, es (i) cuando se demuestre que la vulneración es permanente en el tiempo y que, pese a que el hecho que la originó por primera vez es muy antiguo respecto de la presentación de la tutela, la situación es continua y actual. Y (ii) cuando la especial situación de aquella persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, hace desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo, el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros”.

Por último, se advierte que el Juez Constitucional se encuentra en el deber de analizar y determinar si las causas por las cuales no se interpuso la acción de tutela oportunamente son viables, razonables y proporcionadas, es decir que se

constituyan como una justificación efectiva para la inactividad del sujeto afectado. Examinadas las causas, de forma excepcional no será exigible la aplicación del principio de inmediatez como requisito de procedibilidad de la acción constitucional.

En concordancia con lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado que: " (…) para la procedencia de la acción de tutela en relación con el requisito de inmediatez, entre otros elementos, el juez constitucional debe evaluar "… si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes...

[21] , es decir, si es predicable la existencia de una justa causa por la cual no ejercitó la acción de manera oportuna… [22] ". 4. CASO CONCRETO 4.1 PRESENTACIÓN DEL CASO El señor Wilson Román Marín estima que sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, y a la estabilidad laboral reforzada fueron transgredidos por las empresas Teseval S.A.S y Prosegur Transportadora de Valores, al desvincularlo de su cargo cuando se encontraba incapacitado y sin una causa objetiva que motivara dicha decisión.

Por su parte, la empresa Prosegur Transportadora de Valores S.A indicó que no es, ni ha sido empleadora del señor Wilson Román, ya que éste es empleado de la sociedad Teseval con la cual Prosegur tiene celebrado un contrato comercial para el apoyo de algunas actividades.

De otro lado, la empresa Teseval S.A.S reconoció la existencia del vínculo contractual con el peticionario, y negó el reintegro del trabajador esgrimiendo que la vinculación laboral con éste terminó como consecuencia del vencimiento del plazo pactado, toda vez que se trataba de un contrato a término fijo. A su vez adujo que la acción de tutela era improcedente por no cumplir con el requisito de inmediatez.

En fallo de primera instancia e l Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, proferido el cuatro (4) de febrero de 2013, resolvió conceder el amparo invocado, y ordenó el reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales desde la fecha de despido del señor Wilson Román. Como sustento de su decisión, expuso que el accionante es una persona que cuenta con una disminución física desarrollada durante el tiempo en que laboró con las empresas accionadas, y las cuales fueron notificadas de esta situación. A pesar de ello, terminaron unilateralmente su contrato laboral sin el concepto de la autoridad del trabajo.

El fallo referido fue revocado por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Armenia, mediante sentencia proferida el doce (12) de marzo de 2013, aduciendo que el actor no cumplió con el requisito de inmediatez, dado que este dejó transcurrir más de 16 meses para la interposición de la acción constitucional, por tanto, ya había superado un término prudente y razonable, y no operaría una protección inmediata, ya que el hecho vulnerador ocurrió el 29 de agosto de 2011.

A su vez, consideró que el accionante debe acudir a otras instancias judiciales para la búsqueda de la protección de sus derechos laborales. 4.2 HECHOS PROBADOS De acuerdo con el material probatorio que obra en el proceso, se encuentra acreditado lo siguiente:

4.2.1 El señor Wilson Román Marín celebró contrato de trabajo a término fijo con la empresa Prosegur Transportadora de Valores en virtud del cumplimiento del contrato de outsorcing, celebrado con la empresa Serbata S.A, desde el 01 de septiembre de 2006 hasta el mes de octubre de 2009, tal y como se encuentra demostrado en el plenario de pruebas. A partir de esta fecha operó la sustitución patronal frente a la sociedad Teseval S.A, quien asumió las obligaciones derivadas del contrato. (Folios 197-199) 4.2.2 En virtud de lo anterior, se encuentra acreditado que el vínculo contractual vigente es entre el señor Román Marín y Teseval S.A.S, el cual tiene a su cargo todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito. (Folios 197-199) 4.2.3 Se acredita que el señor Román desempeñó el cargo de supervisor gestión efectivo, cuyas funciones consistían en cargar y descargar las bolsas de moneda del carro transportador a los bancos y supermercados, devengando por esta labor un salario de $729.500.00.

(Folios 24-28) 4.2.4 Reposa en el plenario prueba, de que en ejecución de sus labores, el peticionario desarrolló una enfermedad denominada “Discopatia lumbosacra con radiculopatia, hernia discal L5-S1, infiltrante G2”, y obra en el expediente copia de la recomendación de condiciones de trabajo del señor Román Marín dirigida a Prosegur S.A y Teseval S.A.S, expedida por el médico especialista en salud ocupacional de COMFENALCO EPS, en la cual solicitó al empleador la reubicación del puesto y funciones del accionante, teniendo en cuenta su delicado estado de salud. (Folios 2-4) 4.2.5 A su vez se halla probado que el 26 de agosto de 2011, el Gerente General de la empresa Teseval S.A.S dió por terminado unilateralmente el vinculo laboral, por expiración del plazo pactado del contrato a termino fijo inferior a un año, el cual era renovado anualmente.

Asimismo, consta que afirmó no tener el deber reubicar el puesto de trabajo del actor, ni de contar con la obligación de solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización para despedir al trabajador, por cuanto nunca tuvo conocimiento de las supuestas restricciones impartidas por Comfenalco, lo cual se encuentra desvirtuado, ya que en el expediente obra copia de las recomendaciones de las condiciones de trabajo del señor Román Marín expedida por el médico adscrito a dicha EPS. (Folio 3 y 61) 4.3 ANALISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

Inicialmente, esta Sala de Revisión debe entrar a analizar si en el presente caso se encuentran acreditados los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: subsidiariedad e inmediatez, con miras a determinar si procede un análisis de fondo frente a la cuestión planteada por el peticionario.

4.3.1 En primera medida, frente al requisito de subsidiariedad, se verificó que el peticionario disponía de otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, sin embargo no ejerció las respectivas acciones ante la autoridad competente para dirimir su conflicto. Por tanto, no acreditó el cumplimiento del agotamiento de los medios de defensa judicial con que contaba y, en esta medida no satisfizo la observancia de este requisito.

4.3.2 Ahora, frente a la acreditación del requisito de inmediatez, a pesar que la Sala concluye que existieron irregularidades respecto a la desvinculación laboral del actor, la acción de tutela es improcedente por inobservancia de éste requisito de procedibilidad, en consideración a los siguientes fundamentos:

(i) Se verificó que el actor fue despedido el 26 de agosto de 2011 y estuvo inactivo hasta el 14 de agosto de 2012, fecha en la cual radicó derecho de petición ante Prosegur Transportadora de Valores , para que le informaran el motivo por el cual fue despedido, y el 12 de septiembre de 2012 lo presentó ante Teseval aduciendo las mismas razones. Esto es aproximadamente 12 meses después de que se efectuó el despido. (Folio 6-7) (ii) No interpuso la acción de tutela dentro de un término razonable a partir de la ocurrencia de los hechos que daban lugar a la amenaza o violación de los derechos DESTACA fundamentales, pues el despido se efectuó el 26 de agosto de 2012 y la acción de amparo fue impetrada el 31 de octubre de 2013, de lo cual se colige que dejó transcurrir 14 meses apróximadamente desde la notificación de la terminación del vínculo laboral y el ejercicio de la acción de tutela. (Folio 9-10) (iii) En el presente caso, el peticionario no acreditó alguna razón que justificara o explicara su inacción, como sería el caso de fuerza mayor o caso fortuito. Además, si la protección, pese a ser extemporánea, es absolutamente urgente para garantizar de manera inmediata un derecho fundamental cuya transgresión resulte desproporcionada respecto de la carga que debe soportar debido a su inacción.

En definitiva, no allegó al plenario pruebas de la calidad de padre de cabeza de familia, ni de ser el proveedor económico de su núcleo familiar conformado por su menor hija, nieta y su progenitora. Tampoco probó de donde provinieron los ingresos económicos para su subsistencia dentro del tiempo de inactividad. Como consecuencia de lo anterior no logró corroborar que la vulneración subsistiera y fuera continua en el tiempo, ni que se hubiese generado un perjuicio irremediable.

Esta decisión no obsta, para que el actor si así lo considera, acuda a la justicia laboral de forma tal que el juez de la causa, con el pleno de las garantías del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultades para indagar si, en efecto, hay lugar al reintegro del peticionario y al pago de las acreencias laborales e indemnizatorias a que haya lugar.

Además, si lo considera pertinente, también podrá solicitar ante la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A, y la Compañía de Seguros Bolívar, la calificación de invalidez para determinar su pérdida de capacidad laboral y si es procedente, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez. A su vez, si así lo determina podrá radicar ante el fondo de pensiones la solicitud de pago de las incapacidades correspondientes y pendientes de cancelar.

4.4 CONCLUSIÓN Teniendo en cuenta lo expuesto previamente, la Sala declarará la improcedencia del amparo en el presente caso, debido a que no se acreditó el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela de subsidiariedad e inmediatez.

Por esta razón, la Sala Séptima de Revisión confirmará el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Armenia, Quindío, que a su turno revocó el dictado por el Juzgado quinto Civil Municipal de Armenia, Quindío, declarando impro cedente la acción de tutela presentada por el señor Wilson Román Marín contra la empresa Teseval S.A.S y Prosegur Transportadora de Valores.

No obstante, el actor queda en libertad para acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, como a las entidades pertinentes para solicitar la calificación de pérdida de capacidad laboral, y el pago de las incapacidades que aún no se han cancelado, debido a que el actor no elevó petición en este respecto.

5. 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.- CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Armenia, que a su turno revocó el fallo dictado por e l Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia , declarando improcedente la acción de tutela presentada por Wilson Román Marín contra Prosegur Transportadora de Valores y Teseval S.A.S, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO .- LÍBRESE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase, JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-226-12 M.P Humberto Sierra Porto [2] M.P: Nilson Pinilla Pinilla [3] MP. Nilson Pinilla Pinilla [4] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [5] M.P M auricio González Cuervo.

[6] M.P Nilson Pinilla Pinilla [7] M.P Fabio Morón Díaz [8] M.P Humberto Antonio Sierra Porto [9] Ver Sentencia T-225 de 2012 [10] M.P Humberto Antonio Sierra Porto [11] Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral”, entendido como “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” [12] Artículo 1 de la Resolución 2266 de 1998, por la cual se reglamenta el proceso de expedición, reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas por incapacidades y licencias de maternidad en el Instituto de Seguros Sociales.

[13] M.P Gabriel Eduardo Mendoza Martelo [14] La Ley 776 de 2002 creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, que lo define como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan” [15] Ver Sentencias T-920 de 2009, T-137 de 2012, T-154 de 2011, y T-168 de 2007 [16] M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[17] Sentencia T-669 de 2009. M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [18] S entencias T-941 de 2005, T-1065 de 2005, T-326 de 2007 y T-182 de 2011 [19] M.P Jaime Córdoba Triviño [20] M.P Marco Gerardo Monroy Cabra [21] Sentencia SU-961 de 1999.

M .P. Vladimiro Naranjo Mesa. [22] Sentencia T-584-11.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.