COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/516/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/516/11
Expediente	—
Fecha	2011-07-05
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	NILSON PINILLA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando El Afectado Se Encuentra En Estado De Indefension
- Proteccion Laboral Reforzada Del Trabajador Discapacitado O Afectado Con Limitaciones
- Facultad Del Empleador De Terminar El Contrato Laboral De Un Trabajador Con Una Incapacidad Superior A 180 Dias
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

El mecanismo excepcional, idóneo para enfrentar las agresiones de particulares contra personas que por sus condiciones o limitaciones se encuentran desposeídas de los recursos físicos o jurídicos eficaces para proteger y

Texto completo

T-516-11 SENTENCIA T- de 2011 Sentencia T-516/11 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EL AFECTADO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE INDEFENSION- Reiteración de jurisprudencia La acción de tutela constituye el mecanismo excepcional, idóneo para enfrentar las agresiones de particulares contra personas que por sus condiciones o limitaciones se encuentran desposeídas de los recursos físicos o jurídicos eficaces para proteger y mantener sus derechos fundamentales, ante una situación vulneradora inadmisible e insostenible.

PROTECCION LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES- Reiteración de jurisprudencia El amparo cobija 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 para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales.

FACULTAD DEL EMPLEADOR DE TERMINAR EL CONTRATO LABORAL DE UN TRABAJADOR CON UNA INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DIAS- Límites Es ostensible que la terminación del contrato de trabajo sin tener en cuenta si el empleado que ha pasado 180 días de incapacidad pueda recuperarse, tiene un efecto contrario a derechos fundamentales inalienables debido a que, por una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos

económicos para su subsistencia, y por otra, el sistema de seguridad social lo abandona sin que se hubiese reestablecido su salud.

El cumplimiento de los 180 días continuos de incapacidad no da derecho al empleador, per se, para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, posibilidad que no es absoluta, ni puede ser ejercida irrazonablemente, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 se debe reincorporar al trabajador que ha recuperado su salud cumplido ese período, o reubicar a quien presente incapacidad parcial, según lo que médicamente se haya dictaminado. Claro está que el empleado que, por causa de una enfermedad no profesional, ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza de estabilidad laboral reforzada en razón a la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física. Le corresponde al empleador mantener el vínculo laboral y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale el concepto médico para su rehabilitación, o hasta que éste se emita, o se pueda efectuar una nueva calificación de la invalidez que permita consolidar el derecho a pensión, o lo habilite para retomar su labor, lo que conserva el acceso del afiliado al servicio de salud.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Reintegro o reubicación de trabajador con incapacidad permanente parcial con ocasión de un accidente de tránsito Referencia: expediente T-2993273 Acción de tutela instaurada por Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, contra la empresa Expertos Seguridad Ltda.

Procedencia: Juzgado Tercero Civil Municipal de Palmira, Valle. Magistrado Ponente: NILSON PINILLA PINILLA. Bogotá, D. C., cinco (5) de julio de dos mil once (2011).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Humberto Antonio Sierra Porto, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente SENTENCIA En la revisión del fallo proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Palmira, dentro de la acción de tutela instaurada por Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, contra la empresa Expertos Seguridad Ltda..

El asunto llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el mencionado despacho judicial, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, y la Sala Tercera de Selección de la Corte, mediante auto de marzo 17 de 2011, lo eligió para su revisión.

I. ANTECEDENTES Jaime Alberto Zúñiga Roncancio promovió acción de tutela en diciembre 3 de 2010, contra la empresa Expertos Seguridad Ltda., aduciendo vulneración de los derechos a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital, por los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y relato contenidos en la demanda 1. El actor trabajó como guarda de seguridad para la empresa accionada desde septiembre 20 de 2008, mediante contrato laboral a término fijo.

2. Indicó que estaba adscrito al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, afiliado a Coomeva EPS, en calidad de trabajador dependiente de Expertos Seguridad Ltda., cotizando para el efecto sobre un salario base de liquidación.

3. Señaló que en octubre 25 de 2009, sufrió un accidente de tránsito que le produjo “fractura de acetábulo derecho y pelvis” , razón por la cual fue intervenido quirúrgicamente en dos ocasiones (f. 30 cd. inicial).

4. Desde el 25 de octubre de 2009, fecha de la ocurrencia del accidente, hasta el 1° de enero de 2011 le fueron expedidas, ininterrumpidamente, incapacidades médico laborales, por períodos sucesivos que sumaron 433 días, de los cuales 180 fueron reconocidos y cancelados por Coomeva EPS, como se muestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Duración en días Días acumulados 25/10/2009 23/11/2009 30 30 24/11/2009 23/12/2009 30 60 24/12/2009 22/01/2010 30 90 23/01/2010 21/02/2010 30 120 22/02/2010 23/03/2010 30 150 24/03/2010 22/04/2010 30 180 *reconocidos y cancelados por Coomeva EPS 23/04/2010 07/05/2010 15 195 08/05/2010 06/06/2010 30 225 07/06/2010 06/07/2010 30 255 07/07/2010 21/07/2010 15 270 22/07/2010 04/08/2010 14 284 05/08/2010 18/08/2010 14 298 19/08/2010 02/09/2010 15 313 03/09/2010 17/09/2010 15 328 18/09/2010 17/10/2010 30 358 19/10/2010 02/11/2010 15 373 03/11/2010 17/10/2010 15 388 18/11/2010 02/12/2010 15 403 03/12/2010 01/01/2011 30 Total días:

433 433 5. Adujo que en abril 12 de 2010 recibió comunicación de la Jefe Regional de Medicina Laboral de Coomeva EPS, en la cual le informaba que debía dirigirse al fondo de pensiones Porvenir para que se le realizara un estudio médico y así establecer el pago del subsidio económico por incapacidad temporal, ya que presentaba una enfermedad que había generado incapacidad continua por 180 días, con concepto favorable de rehabilitación (f. 20 ib.).

6. En abril 30 de 2010, el Fondo de Pensiones Porvenir S.A. le indicó que debía "comunicarse con la Línea de Servicio al Cliente… en la cual se le asignará cita para radicar ante la Administradora de pensiones Porvenir el examen para determinar el grado de incapacidad laboral con la Junta Calificadora" (f. 21 ib.).

7. Mediante comunicación de mayo 31 de 2010, el Analista de la Regional Sur de Porvenir S.A., le informó al señor Zúñiga que había sido remitida a la Aseguradora ALFA la solicitud para determinar el grado de incapacidad laboral ante la Junta Calificadora, por lo cual sería contactado con el fin de realizarle valoración por el médico asignado a su caso (f. 25 ib).

8. Aseveró que en noviembre 17 de 2010, la Gerente Regional de la empresa accionada le comunicó que se le había terminado su contrato de trabajo, "basado en el numeral 15 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 el cual reza:

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días." (F. 26 ib.).

9. Concluyó afirmando que la empresa accionada le ha violado su derecho a la salud y "me ha lesionado quitándome el mínimo vital ya que era el único medio para subsistir y pagar el transporte a la cuidad de Cali donde debo ir con frecuencia. Esta determinación me ha causado perjuicio, puesto que no tengo otros medios diferentes de subsistencia y es obligación de Expertos Seguridad Ltda., esperar a que la EPS o el Fondo de Pensiones determinen cual será mi estado final, si calificarme para pensión o rehabilitarme completamente" (f. 31 ib).

10. Por ello, pidió ordenar a la empresa accionada que lo reintegre y le siga cotizando en salud, hasta tanto la EPS o el Fondo de Pensiones definan su situación (f. 32 ib.).

B. Documentos relevantes cuya copia obra en el expediente 1. Cédula de ciudadanía del señor Jaime Alberto Zúñiga Roncancio (f. 1 ib.). 2. Certificado laboral expedido en octubre 13 de 2010 por la Gerente Regional de Expertos Seguridad Ltda., en el cual consta que Jaime Alberto Zúñiga Roncancio laboró para esa empresa desde septiembre 20 de 2008 (f. 2 ib.).

3. Certificado de incapacidades causadas, expedido en diciembre 15 de 2010 por la Jefe Regional de Medicina Laboral de Coomeva EPS, donde consta que el actor acumuló 433 días, a enero 1° de 2011 (f. 81 ib.).

4. Historia Clínica del actor, con fecha de actualización noviembre 18 de 2010, donde consta que "fue intervenido quirúrgicamente en 2 ocasiones con remplazo protésico, persiste dolor y marcha alterada, no hay buen apoyo de la pierna derecha y se queja del dolor de pierna izquierda por el apoyo forzado de esta" (f.

17 ib.) . También hace mención a “recuerdos intrusivos sobre el accidente, flashbacks y pesadillas. También ánimo triste, ansiedad, irritabilidad e insomnio. Habla sobre las frustraciones que implican su situación de incapacidad” (f. 27 ib.) .

5. Comunicación dirigida al actor por la Jefe Regional de Medicina Laboral de Coomeva EPS, informándole que presenta “una enfermedad que ha generado incapacidad continua por 180 días y concepto favorable de rehabilitación” , por lo cual “debe asistir al fondo de pensiones Porvenir” (f. 20 ib.) .

6. Comunicación emitida por el Analista de la Regional Sur del Fondo de Pensiones Porvenir, informándole al actor que será “contactado por la Aseguradora en mención con el fin de ser valorado por el médico asignado para su caso” (f. 25 ib.) .

7. Carta de despido remitida al señor Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, por Expertos Seguridad Ltda., en noviembre 17 de 2010 (f. 26 ib.) . C. Cuestión preliminar Después de admitir la acción (f.

35 ib.), el Juzgado Tercero Civil Municipal de Palmira vinculó a Coomeva EPS y Porvenir ARP, pidiéndoles rendir un informe completo sobre los hechos que motivaron la acción de tutela.

D. Respuesta de Expertos Seguridad Ltda. Mediante escrito presentado en diciembre 13 de 2010, la segunda suplente del representante legal de Expertos Seguridad Ltda.

pidió negar la tutela, al estimar que “la inconformidad del señor Zúñiga radica en el hecho de considerar que no es una justa causa para cancelar su contrato de trabajo, por ser una persona con limitación, es allí donde se observa que este asunto no es de dirimir por un juez constitucional, por cuanto este tipo de inconformidades son de tipo laboral y como se aclara el despido se hizo con justa causa, pues el señor se encontraba completamente imposibilitado de cumplir funciones de cualquier tipo en esta organización, paso más de ciento ochenta días incapacitado, razón por la cual se canceló su contrato de trabajo bajo el lleno de los requisitos legales” (f. 43 ib.).

E. Respuesta del Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. En comunicación de diciembre 16 de 2010, una consultora senior de dicha entidad, sin referirse a la valoración de la pérdida de capacidad laboral del actor que se encuentra pendiente, solicitó negar la tutela al estimar (f. 75 ib.):

“El 26 de noviembre de 2010 la entidad Seguros de Vida Alfa S.A. envió comunicación al actor, informándole que se autorizó el pago del subsidio de incapacidad por 15 días comprendidos entre el 03/11/2010 al 17/11/2010, con lo cual completa un total de 193 días autorizados.

De igual manera se le informó en dicha comunicación, que para posteriores prórrogas de incapacidades debía presentar en la oficina de Porvenir, el original de la incapacidad transcrita por su EPS y el concepto del médico tratante El actor no ha radicado en Porvenir S.A. más incapacidades.

Como se puede observar, Porvenir S.A. no ha vulnerado ningún derecho al actor.” F. Respuesta de Coomeva EPS Mediante escrito de diciembre 15 de 2010, una analista jurídica de la entidad, solicitó desvincular dicha EPS de esta acción, ya que no ha violado derechos fundamentales y actualmente el actor “presenta incapacidades transcritas hasta el 01- enero de 2011 que suman 433 días continuos de los cuales la EPS reconoció hasta los 180 días según corresponde de ley, y que posteriormente ha acompañado brindando soporte médico requerido enviando oportunamente al fondo de pensiones Porvenir para continuar con el estudio y calificación por su pérdida de capacidad laboral” (f. 77 ib.).

Agregó que fue activo hasta diciembre 31 de 2010, cuando su empleador ordenó el retiro, dependiendo la continuación de la afiliación del reintegro laboral que realice la empresa Expertos de Seguridad Ltda.

(f. 78 ib.). G. Sentencia única de instancia El Juzgado Tercero Civil Municipal de Palmira, mediante providencia de diciembre 16 de 2010 negó el amparo de los derechos reclamados por el demandante, al estimar que “tanto la accionada

como las entidades vinculadas le han prestado atención al accionante de acuerdo con los parámetros establecidos en la ley, de ahí que pretender que a través de un trámite sumario se decida sobre un reintegro alegando un despido sin justa causa, no le corresponde al juez constitucional…" (f. 85 ib.).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Primera. Competencia Esta corporación es competente para examinar la determinación referida, en Sala de Revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. El asunto objeto de análisis Se determinará si la decisión de la empresa Expertos Seguridad Ltda., de dar por terminado, de manera unilateral y por presunta justa causa, el contrato laboral del accionante durante un período de incapacidad, que se extendió a 433 días, vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones.

Tercera. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares El inciso final del artículo 86 de la Constitución Política, establece que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público, o cuando se afecte de manera grave y directa el interés colectivo, o en aquellos casos en los que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión.

El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 especificó que dicho mecanismo procede contra un particular, en eventos en los que (i) presten servicios públicos (numerales 1°, 2°, 3°); (ii) cuando el afectado esté en indefensión o subordinación frente al sujeto accionado (numerales 4° y 9°); cuando se le atribuya al particular la vulneración del derecho fundamental de habeas data (numerales 6° y 7°); cuando el particular contravenga lo dispuesto por el artículo 17 de la Constitución (numeral 5°); o (v) cuando ejerza funciones públicas (numeral 8°).

[1] Interesa en el presente caso el entendimiento y alcance que la jurisprudencia constitucional le ha dado al numeral 9° del referido artículo 42, primero en cuanto a la subordinación, que se refiere a la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o depender de ella. En esa medida, puede aludir a una relación jurídica, como la que se origina en virtud de un contrato de trabajo, o de las relaciones entre estudiantes y directivas de un plantel educativo, o la de los hijos en virtud de la patria potestad.

[2] Adicionalmente, esta corporación ha indicado que la subordinación se mantiene incluso cuando el contrato laboral ha terminado, pero habiéndose producido la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales en el contexto de dicha relación.

[3] Con respecto al estado de indefensión, esta Corte ha afirmado que se presenta cuando las circunstancias fácticas en las cuales se encuentra ubicada una persona le impiden satisfacer una necesidad básica, debido a una decisión, omisión o actuación desarrollada por otro sujeto, en ejercicio de un derecho del que es titular, pero de manera arbitraria.

[4] Lo anterior realza que la acción de tutela constituye el mecanismo excepcional, idóneo para enfrentar las agresiones de particulares contra personas que por sus condiciones o limitaciones se encuentran desposeídas de los recursos físicos o jurídicos eficaces para proteger y mantener sus derechos fundamentales, ante una situación vulneradora inadmisible e insostenible.

[5] Cuarta. La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones. Reiteración de jurisprudencia [6] Aunque esta Corte acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que " 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." [7] Bajo tal supuesto, el amparo cobija 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 para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano;

iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales.

[8] En consecuencia, " la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando." [9] La Ley 361 de 1997, publicada en el Diario Oficial N° 42.978, de febrero 11 de 1997, fue expedida 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" , para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º L. 361 de 1997).

El artículo 26 de la referida Ley 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, se proscribió que las personas sean despedidas o su contrato laboral terminado a causa de una limitación, "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" .

Además, el inciso 2º ibidem señala que aquellas personas con limitación, que fueren despedidas o su contrato terminado sin la previa autorización del 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 que fue declarado exequible por esta corporación en la sentencia C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del empleado "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización" .

Así, se concluyó que la indemnización a la que alude el artículo 26 citado no otorga per se eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino 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).

Ahora bien , si de los elementos probatorios que obran en el proceso, el juez constitucional deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador limitado en su salud o integridad física, 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 [10] .

Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador 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.” [11] Quinta.

La facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días El numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:

… … … 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.” Esta Corte en la sentencia C- 079 de febrero 29 de 1996, M.P. Hernando Herrera Vergara, declaró exequible dicho numeral, considerando que si bien la norma no era contraria al ordenamiento superior, “al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965)” .

En ese sentido, es ostensible que la terminación del contrato de trabajo sin tener en cuenta si el empleado que ha pasado 180 días de incapacidad pueda recuperarse, tiene un efecto contrario a derechos fundamentales inalienables debido a que, por una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para su subsistencia, y por otra, el sistema de seguridad social lo abandona sin que se hubiese reestablecido su salud.

[12] Sexta . Análisis del caso concreto 6.1. Debe precisarse que esta acción de tutela es procedente, en la medida en que el accionante fue empleado de la empresa demandada y la subordinación es uno de los tres elementos propios del contrato de trabajo, que en este caso habría generado la conculcación que acá se pretende dilucidar, además de ser evidente la indefensión en que se halla el actor, urgido como está de amparo a los derechos fundamentales reclamados.

Como quedó expuesto, el señor Jaime Alberto Zúñiga Roncancio ingresó a laborar en septiembre 20 de 2008 en la empresa Expertos Seguridad Ltda., resultando incapacitado desde octubre 25 de 2009 hasta enero 1º de 2011, debido a una “fractura de acetábulo derecho y pelvis” , que sufrió a raíz de un accidente de tránsito (f. 30 cd. inicial).

En la historia clínica del actor se lee que “fue intervenido quirúrgicamente en 2 ocasiones con remplazo protésico, persiste dolor y marcha alterada, no hay buen apoyo de la pierna derecha y se queja del dolor de pierna izquierda por el apoyo forzado de ésta” (f. 17 ib.) .

Igualmente, refiere “recuerdos intrusivos sobre el accidente, flashbacks y pesadillas... ánimo triste, ansiedad, irritabilidad e insomnio” , además de “las frustraciones que implican su situación de incapacidad” (f. 27 ib.) .

6.2. El día de la terminación unilateral del contrato de trabajo (noviembre 17 de 2010) el actor se encontraba incapacitado, lo que permite deducir que el empleador vulneró el derecho fundamental de aquél a la estabilidad laboral reforzada, a pesar de que adujo como justa causa que hubieren transcurrido 180 días continuos de incapacidad, pero no tuvo en cuenta que mediaba incapacidad médica al no haberse restablecido su estado de salud.

En esa medida la sociedad accionada, sin considerar que el trabajador se encontraba bajo un nuevo período de incapacidad, posterior a la inicial suma de 180 días, dio por terminada la vinculación laboral, aduciendo precisamente la

causal prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que no podía aplicar, (i) sin tener en cuenta que, conforme con un concepto médico, el trabajador tenía posibilidades de rehabilitación (f. 20 cd. inicial);

(ii) sin reparar en la situación particular del empleado; y (iii) sin que se autorizara el despido por la autoridad competente, según exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6.3. El estado de debilidad manifiesta en que se hallaba Jaime Alberto Zúñiga Roncancio se agravó, al privársele de los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y del acceso a los servicios de salud, que requiere para su curación definitiva, cuando el cumplimiento de los 180 días continuos de incapacidad no da derecho al empleador, per se , para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, posibilidad que no es absoluta, ni puede ser ejercida irrazonablemente, pues conforme a lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 se debe reincorporar al trabajador que ha recuperado su salud cumplido ese período, o reubicar a quien presente incapacidad parcial, según lo que médicamente se haya dictaminado.

Claro está que el empleado que, por causa de una enfermedad no profesional, ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza de estabilidad laboral reforzada en razón a la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física.

Por ello, le corresponde al empleador mantener el vínculo laboral y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale el concepto médico para su rehabilitación, o hasta que éste se emita, o se pueda efectuar una nueva calificación de la invalidez que permita consolidar el derecho a pensión, o lo habilite para retomar su labor, lo que conserva el acceso del afiliado al servicio de salud.

Sin embargo, en este caso la entidad accionada unilateralmente terminó el contrato laboral, omitiendo cumplir lo establecido por el ordenamiento jurídico para estos eventos, lo cual conduce a concluir que la actuación de la empresa demandada es discriminatoria y por ende inconstitucional, al desatender la estabilidad laboral reforzada, constatándose que el motivo de la desvinculación del empleado fue su prolongada incapacidad.

6.4. Recuérdese de otra parte que el artículo 54 superior “impone al Estado y a los empleadores la obligación de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los trabajadores que la requieran, con miras a hacer posible la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” [13] .

6.5. Por todo lo expuesto, esta Sala de Revisión revocará el fallo único de instancia dictado en diciembre 16 de 2010, por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Palmira; en su lugar, tutelará los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la salud del demandante Jaime Alberto Zúñiga Roncancio.

En consecuencia, se ordenará a la empresa Expertos Seguridad 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, restablezca el contrato de trabajo con el señor Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, con el pago de los salarios, además de todas sus prestaciones sociales y el cubrimiento de la seguridad social como si no hubiera dejado de laborar (sin solución de continuidad), en la medida en que la terminación unilateral es ineficaz.

Si el amparado ya está en condiciones de trabajar, lo reintegrará a una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, brindándole la respectiva capacitación, si ésta fuere necesaria.

También se ordenará al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. al cual se encontraba y debe volver a ser afiliado el actor , que en un término no superior a cinco (5) días hábiles, también contados a partir de la notificación de esta sentencia, realice la evaluación técnica científica que se hallaba pendiente, sobre el eventual grado de pérdida de la capacidad laboral de Jaime Alberto Zúñiga Roncancio.

A su vez, atendiendo lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la empresa accionada deberá pagarle al accionante, en un término máximo de diez días, también contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha efectuado, 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.

III.- DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.

- REVOCAR el fallo proferido en diciembre 16 de 2010 por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Palmira, que negó el amparo pedido por Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, contra la empresa Expertos Seguridad Ltda., que, en su lugar, se dispone CONCEDER , en protección de los derechos del actor a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social y la salud.

Segundo.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Expertos Seguridad 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, restablezca el contrato de trabajo con el señor Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, con el pago de los salarios, además de todas sus prestaciones y el cubrimiento de la seguridad social como si no hubiera dejado de laborar, en la medida en que la terminación unilateral es ineficaz.

Si ya está en condiciones de trabajar, lo reintegrará a una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, brindándole la respectiva capacitación, si ésta fuere necesaria.

Tercero.- ORDENAR al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., al cual estaba y debe volver a ser afiliado Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, que dentro del término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, realice la evaluación técnica científica del eventual grado de pérdida de la capacidad laboral del actor, si ésta aún se encuentra pendiente.

Cuarto.- ORDENAR a la empresa Expertos en Seguridad ltda., que pague al señor Jaime Alberto Zúñiga Roncancio, 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. Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

Cúmplase. NILSON PINILLA PINILLA Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Cfr. T-118 de febrero 16 de 2010, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[2] Cfr. T-735 de septiembre 13 de 2010, M.P. Mauricio González Cuervo. [3] Cfr. T-231 de marzo 26 de 2010, M.P. María Victoria Calle Correa.

[4] Cfr. T- 375 de agosto 20 de 1996, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [5] Cfr. T- 382 de mayo 21 de 2010, M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [6] Cfr. T-361 de abril 17 de 2008, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.

[7] T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [8] Cfr. T-198-06 precitada. [9] T-449 de junio 15 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[10] Cfr. T-490 de junio 16 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [11] Cfr. T- 504 de mayo 16 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [12] Cfr. T-118 de febrero 16 de 2010, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[13] Cfr. T-661 de agosto 10 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.