COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/746/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/746/13
Expediente	—
Fecha	2012-07-11
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Condicion De Discapacidad O Disminucion Fisica Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Proteccion Constitucional Y Legal Ofrecida A Empleados Que Han Sufrido Accidentes De Trabajo O Enfermedades Profesionales
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Con Dicapacidad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de posición de que las medidas de la estabilidad laboral reforzada consagran la exigencia de obtener autorización de parte del Ministerio de Trabajo para poder

Texto completo

T-746-13 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-746/13 SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL- Procedencia excepcional de la tutela para sujetos cobijados por una protección constitucional reforzada La subsidiariedad y la excepcionalidad de la acción de tutela, permiten reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, se debe acudir a ellos preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional de los derechos fundamentales de los individuos. Razón por la cual, quien invoca la transgresión de sus derechos fundamentales por esta vía, debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

Esta exigencia pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que remplace aquellos diseñados por el legislador.

REINTEGRO LABORAL- Improcedencia de tutela salvo que se presente protección laboral reforzada La acción de tutela es improcedente como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, cuando lo que se busca es evadir el proceso laboral, contemplado por el ordenamiento jurídico, como la herramienta idónea para el conocimiento de un referido asunto. En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha manifestado su improcedencia como regla general, toda vez que, existen otros mecanismos de defensa judicial a los

cuales se puede acudir; tales como la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Sin embargo, la Corte ha establecido una excepción: Que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad. En aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo Ha sido reiterativa la Corte en su posición de que las medidas de la estabilidad laboral reforzada consagran la exigencia de obtener autorización de parte del Ministerio de Trabajo para poder despedir al empleado que goce de esta protección, aun cuando se esté ante una justa causa. Es importante enfatizar que la conservación o permanencia de un empleo por cierto periodo de tiempo no es un derecho fundamental. No obstante, la Constitución de 1991 quiso garantizar a algunos sujetos la especial protección de su derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral reforzada, la cual consiste, como ya se dijo, en que la desvinculación de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, las personas en situación de discapacidad y, las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como producto de un deterioro en su salud, no puede presentarse sin la previa autorización de la autoridad competente.

PROTECCION CONSTITUCIONAL Y LEGAL OFRECIDA A EMPLEADOS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES- Alcance Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, son reconocidas y pagadas por la administradora en la que se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente o cuando estas sean requeridas. En estos eventos, la protección del trabajador se genera cuando el percance acaecido haga mella en su estado de salud, y por ende, en su capacidad laboral. La protección constitucional no se agota en el reconocimiento de las indemnizaciones anteriormente señaladas, al punto de considerarse nulas las decisiones adoptadas por el empleador donde el empleado resulte afectado de no contar con una autorización previa por parte de la oficina de trabajo. De tal forma que, cuando el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, y despida al trabajador, aunque haya reconocido la indemnización habrá de emplearse la figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, la Corte Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones respecto de la protección reforzada de quienes sufren algún tipo de percance que haga mella en su estado de salud y, por consiguiente, en su capacidad laboral SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES- Protección del derecho a la seguridad social de los trabajadores que sufren accidente de trabajo o enfermedad profesional DERECHO A LA REUBICACION LABORAL- Deber del empleador de reubicar al trabajador que en el transcurso de su vida laboral ha sufrido accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral En aras del principio de solidaridad, cuando el empleado padezca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y aquél logre su recuperación total o parcial, esto es, que en el último caso no haya perdido más de un 50% de su capacidad laboral, el empleador en su condición de beneficiario de los riesgos creados en el marco de la relación laboral, está obligado a su reintegro al cargo que venía ocupando o a uno compatible con las incapacidades que se continúen presentando.

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 jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la

estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- El empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la ley 361 de 1997 aunque haya existido pago de indemnización La garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 que protege a todos los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad, independientemente de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues la única circunstancia que es relevante en estos eventos es que objetivamente se verifique la situación de vulnerabilidad del trabajador durante o con ocasión de su trabajo y lo sitúe en un estado de debilidad manifiesta.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DICAPACIDAD- Reintegro por despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo Referencia: AC T-3.962.808; T-3.965.218; T-3.969.437;

y T-3.973.690 Peticionarios: Natalia Andrea Escudero Quiroz, contra Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. y Empresa Temporal Sertempo Gente Activa; Luis Gabriel Quintero Rojas, contra Construcciones Rampint S.A.S.; James Morales, contra Equinox Ltda.; Claudia Patricia Burgos Arévalo, contra Activos S.A.

Derechos fundamentales invocados: salud, trabajo, debido proceso, mínimo vital, integridad física, seguridad social, vida digna y estabilidad laboral reforzada.

Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., veintitrés (23) de octubre 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 trámite de revisión de los fallos proferidos por (i) el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, el 24 de abril de 2013, y el Juzgado Quince Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento, el 4 de junio de 2013, que denegaron la acción de tutela promovida por Natalia Andrea Escudero Quiroz, contra Carvajal Tecnología y Servicios, y Sertempo Gente Activa ; (ii) el Juzgado Primero Promiscuo Municipal, Puerto Boyacá, el 26 de abril de 2013, y Juzgado Penal del Circuito, Puerto Boyacá, el 11 de junio de 2013, quien revocó la primera instancia y denegó la acción de tutela promovida por Luis Gabriel Quintero Rojas, contra Construcciones Rampint SAS ; y (iii) el Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, el 15 de febrero de 2013, y el Juzgado Dieciséis Penal del Circuito de Cali, el 11 de abril de 2013, que denegaron la acción de tutela promovida por James Morales, contra Equinox Ltda.

; y (iv) el Juzgado Civil Municipal de Facatativá, Cundinamarca, el 2 de abril de 2013, y el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá, Cundinamarca, el 7 de mayo de 2013, que denegaron la acción de tutela promovida por Claudia Patricia Burgos Arévalo, contra Activos S.A.

Mediante auto del 18 de julio de 2013, la Sala de Selección Número Siete de la Corte Constitucional escogió para efectos de su revisión, las presentes tutela, y decidió acumular los procesos T-3.962.808; T-3.965.218; T-3.969.437; y T-3.973.6 , a fin de que fueran resueltos en una sola sentencia, en razón a la unidad de materia existente en ellos.

1. ANTECEDENTES 1.1 EXPEDIENTE T-3.962.808 La señora Natalia Andrea Escudero Quiroz formuló acción de tutela contra la compañía Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. y Sertempo Gente Activa , invocando la protección de sus derechos fundamentales a la integridad física, a la salud, al trabajo, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales considera vulnerados por las entidades demandadas, al terminarle su contrato de trabajo pese a su delicado estado de salud.

1.1.1 Hechos y razones de la acción de tutela 1.1.1.1 La accionante de 27 años de edad, manifestó que vive en arriendo con su esposo y su hijo menor de edad, aportando con las necesidades de su hogar.

1.1.1.2 Indicó que el 14 de febrero de 2012, a través de la empresa Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. y Sertempo Gente Activa, se vinculó a la compañía Carvajal Tecnología y Servicios en la ciudad de Medellín, mediante contrato de obra y labor en el cargo de Auxiliar Operativa.

1.1.1.3 Aseguró, que al ingresar se le practicaron todos los exámenes médicos de rigor los cuales demostraron su perfecto estado de salud. 1.1.1.4 Dijo que en el mes de marzo del mismo año, presentó una infección urinaria lo que le generó varias incapacidades que se prolongaron por un tiempo, para lo cual, los médicos tratantes no han podido establecer el origen de su padecimiento.

1.1.1.5 Manifestó que en el mes de mayo de 2012, recibió una llamada de su jefe inmediato informándole que su contrato había terminado, razón por la cual, requirió por escrito la decisión haciendo la salvedad de que en esos momentos se encontraba incapacitada, por lo que su empleador le respondió que debía presentarse a trabajar al día siguiente. Razón por la cual, se reintegró a sus labores.

1.1.1.6 Informó, que posteriormente estuvo incapacitada desde el 3 de diciembre de 2012, hasta el 28 del mismo mes y año, cuando fue hospitalizada e intervenida quirúrgicamente el 5 de enero de 2013, por lo cual, sólo hasta el 30 de enero del mismo año y debido a la incapacidad médica, se presentó a laborar.

1.1.1.7 Según relató, los síntomas continuaron y por lo tanto informó de esa circunstancia a la empresa y de los tratamientos médicos pendientes. Sin embargo, el día 13 de febrero de 2013 su jefe inmediato le hizo firmar un paz y salvo, supuestamente porque era un requisito para salir de vacaciones. Dijo que:

"… cuando realice (sic) esto la señora Lina Arenas me solicito (sic) que le devolviera la hoja que firme (sic) donde posterior a este escribió motivo de retiro: TERMINACIÓN DE CONTRATO" . Consideró que fue un acto de mala fe por parte de la empresa.

1.1.2 Fundamentos y pretensiones La accionante solicita se amparen sus derechos fundamentales, y se ordene a la compañía Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. y Sertempo Gente Activa , su reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando o uno de mayor jerarquía teniendo presente su estado de salud. Así mismo, que se le cancelen en forma retroactiva los salarios dejados de percibir desde el momento en que fue despedida hasta su reintegro a la empresa.

1.1.3 Actuación procesal El Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, al cual le correspondió por reparto el asunto, se declaró incompetente para conocerlo teniendo en cuenta que el domicilio principal de las empresas accionadas se localizaba en la ciudad de Cali. Razón por la cual, fue remitido el proceso por competencia.

Por su parte, el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Cali, también se abstuvo de dar trámite al asunto, debido a que si bien las empresas accionadas tienen su domicilio principal en Cali, éstas tienen sucursales en Medellín, lugar donde laboró la accionante, y por consiguiente, la vulneración ocurrió en dicha ciudad, que a su juicio, es la competente para asumir y adelantar el conocimiento de la acción de tutela.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, mediante Auto del 20 de marzo de 2013, entró a dirimir el conflicto de competencia y asignó el conocimiento al Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín.

Mediante Auto del 15 de abril de 2013, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, admitió la acción de tutela, y ofició a las partes para que se pronunciaran sobre los hechos demandados.

1.1.3.1 Mediante escrito del 13 de abril de 2013, la empresa Sertempo Gente Activa a través de apoderado se opuso a las pretensiones de la demanda, toda vez que la tutela no es el escenario judicial para dirimir un conflicto de reintegro laboral, ya que la terminación del contrato suscrito con la trabajadora obedeció a la petición de la empresa cliente, es decir, por la empresa Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S., quien informó que la obra para la cual había sido contratada la accionante, había terminado.

Respecto a las pretensiones del restablecimiento del vínculo laboral, aseguró que la actora debe acudir al procedimiento laboral ordinario para solicitar el restablecimiento de su estabilidad laboral, ya que al momento de la desvinculación no se encontraba incapacitada ni tenía restricciones o recomendaciones laborales vigentes; igualmente, no presentó información sobre valoración médica de su condición, cirugías o tratamientos pendientes por terminar.

Concluyó, que para solicitar el reintegro por la vía constitucional no es suficiente alegar la condición de vulnerabilidad, sino demostrar efectivamente que tenía incapacidades vigentes, recomendaciones y/o restricciones al momento de la terminación del contrato, que indicara, así sea sumariamente, que éste se debió en razón a su estado de salud.

Anexó copia del contrato de trabajo por ejecución de obra o labor, copia de los comprobantes de pago, y copia del oficio donde se le informó a la accionante la terminación del mismo [1] .

1.1.3.2 Mediante escrito del 13 de abril de 2013, la compañía Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. , a través de su representante legal , mani festó que lo pretendido por la actora corresponde a un proceso ordinario laboral, y solo es viable a través de la tutela si se concede como mecanismo transitorio, para lo cual debe acreditar la existencia de un perjuicio irremediable. Pero dentro del proceso no se prueba tal condición, por lo tanto solicita declarar improcedente la acción formulada.

1.1.4 Decisiones judiciales 1.1.4.1 Mediante fallo del 24 de abril de 2013, el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, negó el amparo deprecado por improcedente, al considerar que no se acreditó suficientemente dentro del proceso de tutela su condición de debilidad manifiesta merecedora de la especial protección laboral. Por tanto, no fue posible establecer que la terminación del contrato se debió a las condiciones de salud de la actora.

El juez constitucional concluyó, que la tutela no cumplía con los requisitos de procedibilidad, y por tanto la accionante debía acudir a la vía ordinaria laboral para que ésta decidiera sobre la controversia presentada.

1.1.4.2 El Juzgado Quince Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, mediante fallo del 4 de junio de 2013, confirmó la primera instancia.

1.1.5 Pruebas documentales aportadas al proceso En el trámite de la acción de tutela se aportaron, entre otras, las siguientes pruebas documentales:

1.1.5.1 Copia del oficio expedido por Sertempo Gente Activa del 13 de febrero de 2013, donde se le notifica a la accionante la terminación de la obra o labor del contrato de trabajo (folio 6).

1.1.5.2 Copia del paz y salvo expedido por Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. , de fecha 13 de febrero de 2013 (folio 7). 1.1.5.3 Copia del examen de laboratorio de fecha 26 de enero de 2013 (folio 8).

1.1.5.4 Copia del examen de laboratorio de fecha 14 de febrero de 2013 (folio 9 y 10). 1.1.5.5 Copia de las incapacidades expedidas por la EPS SURA de fechas: 2 de diciembre de 2012 por 1 día; 4 de diciembre de 2012 por 3 días; 7 de diciembre de 2012 por 7 días; 14 de diciembre de 2012 por 7 días; 21 de diciembre de 2012 por 7 días; 5 de enero de 2013 hasta el 24 de enero de 2013 por 20 días por cirugía de perinatología; 24 de enero de 2013 por 5 días; 14 de febrero por 3 días (folios del 11 al 19).

1.2 EXPEDIENTE T-3.965.218 El señor Luis Gabriel Quintero Rojas a través de apoderado, presentó solicitud de amparo constitucional contra la empresa Construcciones Rampint S.A.S., invocando la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, al trabajo en condiciones dignas y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales considera vulnerados por la entidad demandada, al despedirlo sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, encontrándose en situación de debilidad manifiesta debido a su estado delicado de salud. Basa su solicitud en los siguientes:

1.2.1 Hechos y razones de la tutela 1.2.1.1 El apoderado manifestó que el señor Luis Gabriel Quintero Rojas, quien cuenta con 43 años de edad, entró a trabajar por contrato de duración de obra o labor terminada en el cargo de albañil en la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA., enviado por Construcciones Rampint S.A.S., desde el 13 de marzo de 2012.

1.2.1.2 Sostuvo que en el mes de agosto de 2012, sufrió un accidente de trabajo que le afectó la columna, el cual no fue reportado por la empresa, encargándose ésta de suministrarle los primeros auxilios, sin que se le hubiera calmado el dolor.

1.2.1.3 Dijo que ante la omisión y negligencia de la empresa de enviarlo a la ARP para que fuera evaluado, su esposa realizó los trámites pertinentes en la EPS Saludcoop para que recibiera atención médica.

1.2.1.4 Aseguró que una vez realizados todos los exámenes requeridos, fue remitido con el especialista en ortopedia quien le ordenó una resonancia magnética, cuyo resultado ameritó una incapacidad por un mes a partir del 21 de agosto de 2012.

1.2.1.5 Afirmó que después de cumplido el tiempo anterior, se presentó a la empresa a trabajar, a pesar de su delicado estado de salud. Pero que, pasados cuatro días de trabajo no resistió el dolor en la columna, por lo que fue nuevamente incapacitado a partir del 9 de noviembre de 2012. El médico especialista le ordenó el procedimiento quirúrgico de inmediato, el cual fue programado para el 16 de abril de 2013.

1.2.1.6 Manifestó, que requirió a la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA., para que reportara el accidente de trabajo, pero ésta hizo caso omiso, y por ello la ARP Colpatria no asumió la prestación del servicio médico.

1.2.1.7 Indicó que el accionante, puso en conocimiento de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, las irregularidades cometidas por la empresa accionada, entre ellas, la reducción del 50% del salario en la segunda quincena de febrero y del 10% en el mes de marzo.

1.2.1.8 Por último, señaló que la empresa Construcciones Rampint S.A.S., el día 25 de febrero de 2013, solicitó autorización a la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social para dar por terminado dicho contrato de obra, para lo cual, la empresa accionada no esperó el pronunciamiento de esa autoridad administrativa, sino que procedió a despedirlo mediante oficio del 5 de abril de 2013.

1.2.1.9 Adicional a ello, mediante Resolución No. 11 del 9 de abril de 2013, la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, decidió abstenerse de conceder la autorización a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., para que se diera por terminado con justa causa el contrato de obra del señor Luis Gabriel Quintero Rojas.

1.2.1.10 Afirmó, que la decisión de la accionada pone en grave riesgo al accionante, puesto que al no contar con ese ingreso económico del cual depende su familia, se vería afectado su mínimo vital.

1.2.1.11 Concluyó, que el accionante se encuentra pendiente de una cirugía de columna ordenada por su médico tratante, y al ser desafiliado de la seguridad social no cuenta con los recursos económicos para sufragar el costo que ello genera, por cuanto la misma debe realizarse en Bogotá y su estadía en esa ciudad, sería mínimo de un mes según lo señalado por la EPS.

1.2.2 Fundamentos y pretensiones Con base en lo descrito, el tutelante solicita el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, al trabajo en condiciones dignas y a la estabilidad laboral reforzada. De igual forma, solicita se le ordene a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., que se le reintegre y le cancelen la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo anterior debido a que su condición de salud era conocida por el empleador y la Oficina de Trabajo no autorizó su despido .

1.2.3 Actuación procesal 1.2.3.1 El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, Boyacá, admitió la tutela el 11 de abril de 2013, y requirió a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., a la EPS Saludcoop, a la ARL Colpatria, y a la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA., para que respondieran por los hechos narrados.

1.2.3.1.1 A través de oficio fechado el 17 de abril de 2013, la empresa Construcciones Rampint S.A.S., por medio de su representante legal manifestó que efectivamente el señor Luis Gabriel Quintero Rojas, suscribió con esa empresa un contrato de trabajo por duración de obra o labor terminada en el cargo de albañil, pero que éste se realizó como contratista independiente y nunca en misión, por cuanto esta figura se da en las empresas temporales.

Indicó, que el contrato de trabajo aludido estaba sujeto a la ejecución del contrato No. OLE 220-11 Construcción de Obras y Montaje de Equipos para el Sistema Contra Incendio del Oleoducto Velásquez celebrado entre Construcciones Rampint S.A.S. y MANSAROVAR ENERGY LTDA.

Aseguró, que el trabajador nunca manifestó que hubiera sufrido un accidente de trabajo, más aun cuando el actor se encontraba afiliado a la ERL Colpatria. Igualmente dijo que en el mes de agosto de 2012, el trabajador se presentó con una orden de incapacidad expedida por la EPS Saludcoop. Por esa razón, al reintegrarse, la empresa acogió las recomendaciones de reubicación de labores en dos oportunidades, la primera, en una cuadrilla de pintura de tubería, y la segunda, para realizar actividades menores de bodega.

No obstante lo anterior, aseguró que la empresa se encontraba adelantando las investigaciones pertinentes sobre la enfermedad supuestamente laboral, para realizar el reporte extraordinario si a ello hubiese lugar, motivo por el cual se están realizando reuniones con los médicos de salud ocupacional que atendieron el caso, y de esa manera no dejar desprotegido al trabajador.

Por último, señaló que el empleador no comunicó la decisión de terminación del contrato, y lo que realmente se hizo fue la notificación de la terminación de la obra que dio origen al contrato. Por ello consideró que no existió responsabilidad de la empresa, razón por la cual, solicitó al juez de instancia para que declarara la improcedencia de la acción de tutela por cuanto no se demostró la vulneración efectiva de los derechos fundamentales del actor.

1.2.3.1.2 Mediante escrito del 19 de abril de 2013, la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA., a través de su representante legal, manifestó que, tal y como lo indicó el actor, su relación de trabajo era con la empresa Construcciones Rampint S.A.S.

También aseguró que efectivamente entre la empresa Construcciones Rampint S.A.S. y MANSAROVAR ENERGY LTDA., se suscribió el contrato OLE-220-11 por construcción de obras y montaje de equipos para el sistema contra incendio del oleoducto Velásquez – Galán, para el cual se expidieron pólizas las correspondientes para amparar cualquier

eventualidad tanto en el contrato por construcción de obras como con los trabajadores, y del cual se anexaron copias de los mismos al proceso.

Por esa razón, solicitó que se declare la improcedencia de la tutela contra la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA., toda vez que es imposible considerar que existió un acto violatorio de los derechos fundamentales del señor Luis Gabriel Quintero Rojas, más aun cuando no existió reporte alguno sobre la supuesta afectación laboral que alega.

1.2.3.1.3 La ARL Colpatria respondió el 19 de abril de 2013, que el accionante se encuentra afiliado a esa ARL desde marzo 13 de 2012, sin reporte de desafiliación de la empresa Construcciones Rampint S.A.S., por lo tanto, no es procedente el pronunciamiento de esa ARL frente a las pretensiones de reintegro solicitada por el accionante.

Manifestó, que Saludcoop EPS reportó a esa ARL, que la patología que padecía el señor Luis Gabriel Quintero Rojas era de origen profesional, diagnosticado con una discopatía degenerativa lumbar con hernia discal L3-L4 y L4-L5.

Por ese motivo, la ARL procedió a analizar el reporte de salud del accionante y la documentación pertinente, la que arrojó como resultado, que la citada patología no era de origen profesional sino común, de acuerdo con la evaluación del origen efectuada el 16 de abril de 2013.

En ella se precisó: “Paciente con sobrepeso y tiempo de exposición insuficiente al factor de riesgo 7 meses que explique la evolución y severidad de su discopatía degenerativa multinivel herniaria; de otra parte a pesar del manejo médico e incapacidad prolongada sin exposición al factor de riesgo persiste su sintomatología, no se tiene soporte de afiliación al sistema de riesgos profesionales anteriores al empleo actual. Se concluye que la discopatía lumbar herniaria L3-L4 y L4-L5 y el dolor lumbar crónico son de origen común”.

Como soporte se anexó la copia de la evaluación de origen expedida por ARL Colpatria. Por esa razón, la ARL remitió el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, en cumplimiento de la normatividad vigente. Sostuvo, que el artículo 5 del Decreto 1295 de 1994 establece que los servicios asistenciales que requieran los usuarios deben ser garantizados por las EPS donde se encuentren afiliados sin importar que la patología sea de origen común o profesional.

Por último señaló, que esa ARL no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante y por tanto, solicitó declarar improcedente la tutela contra ARL Colpatria.

1.2.3.1.4 Por su parte, el Gerente de Saludcoop EPS Regional de Puerto Boyacá, mediante fax remitido el día 25 de abril de 2013 solicitó, que se declarara improcedente la acción de tutela toda vez que el hecho que le dio origen a ella desapareció careciendo así de objeto. Anexó la certificación del señor Luis Gabriel Quintero Rojas, donde consta que se encuentra afiliado como cotizante dependiente de la empresa Construcciones Rampint S.A.S., desde el 22 de diciembre de 2009 a la fecha actual.

1.2.3.2 El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, Boyacá, a través del Auto del 17 de abril de 2013, requirió a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., para que remitiera los exámenes médicos de ingreso y egreso realizados al señor Luis Gabriel Quintero Rojas.

1.2.3.2.1 La empresa Construcciones Rampint S.A.S., remitió el 19 de abril de 2013, los exámenes médicos de ingreso y egreso del señor Luis Gabriel Quintero Rojas realizados por la IPS Somedin, donde se registró como apto para realizar las labores, con fecha del 9 de marzo de 2012; y los exámenes de retiro del 10 de abril de 2013, donde se evidencia el reporte de “No satisfactorio” .

1.2.4 Decisiones judiciales 1.2.4.1 El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, Boyacá, mediante fallo del 26 de abril de 2013, amparó como mecanismo transitorio los derechos fundamentales del accionante y ordenó a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., para que realizara el reintegro laboral del señor Luis Gabriel Quintero Rojas al

cargo que ocupaba o uno mejor, teniendo en cuenta su especial situación de salud. Así mismo advirtió al actor para que en el término de cuatro meses presentara la correspondiente demanda laboral.

Para llegar a esa decisión el juez constitucional se basó en su estado de debilidad manifiesta como consecuencia a los serios deterioros en su salud, los cuales ocurrieron durante el tiempo de su relación laboral con la empresa demandada, al sufrir una disminución en su estado físico producto de una discopatía degenerativa lumbar con hernia discal L3-L4 y L4-L5, acarreándole incapacidades sucesivas.

De igual forma consideró, que el empleador no cumplió con lo ordenado por el Ministerio del Trabajo quien se abstuvo de autorizar el despido del actor.

1.2.4.2 El Juzgado Penal del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, mediante fallo del 11 de junio de 2013, revocó la primera instancia al considerar que el empleador no transgredió los derechos fundamentales del demandante, teniendo en cuenta que el vínculo laboral existente entre el actor y la empresa demandada había terminado, ya que finalizó la obra para la cual fue contratado.

Por otra parte consideró, que la empresa accionada solo estaba obligada a respetar el contrato por el término de ejecución de la obra contratada, y para garantizarle al empleador la seguridad social no ha sido desvinculado de ella hasta tanto se recupere de la afección que padece.

1.2.5 Pruebas documentales aportadas al proceso 1.2.5.1 En el trámite de la acción de tutela se aportaron las siguientes pruebas documentales aportadas por el accionante:

1.2.5.1.1 Copia de la información del afiliado, el señor Luis Gabriel Quintero Rojas expedida por Saludcoop EPS (folio 2). 1.2.5.1.2 Copia de las autorizaciones de servicios de Saludcoop EPS realizadas al señor Luis Gabriel Quintero Rojas expedida por Saludcoop EPS (folios 3 al 11).

1.2.5.1.3 Copia del oficio del 5 de abril de 2013 dirigido al señor Luis Gabriel Quintero Rojas, expedido por la empresa Construcciones Rampint S.A.S., donde se le comunica la terminación efectiva de la obra por la cual fue contratado, motivo por el cual se dio por terminado su contrato. Igualmente le informó, que pese a no tener una obligación legal se continuará con su vinculación hasta tanto la EPS y la ARL se encarguen del caso para lo cual se deberá realizar el respectivo examen médico de egreso para evaluar sus condiciones de salud (folios 12 y 13).

1.2.5.1.4 Copia del certificado de trabajo de fecha 5 de abril de 2013, expedido por la empresa Construcciones Rampint S.A.S. (folio 14). 1.2.5.1.5 Copia de la Resolución Número 11 del 9 de abril de 2013, expedida por el Ministerio del Trabajo, donde se decide negativamente la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato laboral entre la empresa Construcciones Rampint S.A.S. y el señor Luis Gabriel Quintero Rojas (folios 15 al 21).

1.2.5.2 Durante el proceso se aportaron, las siguientes pruebas documentales por los accionados: 1.2.5.2.1 Copia del contrato de trabajo de terminación de obra o la naturaleza de la labor contratada, de fecha 13 de marzo de 2012, suscrito entre la empresa Construcciones Rampint S.A.S., a través de su representante legal, y el señor Luis Gabriel Quintero Rojas (folios 59 y 60).

1.2.5.2.2 Copia de las planillas de nómina canceladas al señor Luis Gabriel Quintero Rojas por parte de la empresa Construcciones Rampint S.A.S. (folios 61 al 121).

1.2.5.2.3 Copia de la liquidación de prestaciones sociales cancelada al señor Luis Gabriel Quintero Rojas por parte de la empresa Construcciones Rampint S.A.S. (folio 122).

1.2.5.2.4 Copia de los oficios que la empresa Construcciones Rampint S.A.S. remitió al Inspector de Trabajo de Puerto Boyacá, Santander, los días 20 de febrero y 2 de abril de 2013, donde le informó que el 30 de enero de 2013 finalizaron

los trabajos relacionados con el contrato No.

OLE-220-11 para el cual se contrató, entre otros, al señor Luis Gabriel Quintero Rojas, y solicitó que éste se encontraba incapacitado se expidiera la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato. Para ello aportó las siguientes pruebas: (1) copia del contrato suscrito por Construcciones Rampint S.A.S. y el señor Luis Gabriel Quintero Rojas; (2) acta de finalización de obra; (3) acta de liquidación y terminación de contrato; (4) Cámara de Comercio de Construcciones Rampint S.A.S. (folios del 123 al 137).

1.2.5.2.5 Copia del certificado de la Cámara de Comercio de la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA. (folios del 147 al 151). 1.2.5.2.6 Copia del contrato OLE-220-11 suscrito entre la empresa Construcciones Rampint S.A.S. y MANSAROVAR ENERGY LTDA., por construcción de obras y montaje de equipos para el sistema contra incendio de oleoducto Velásquez – Galán (folios 153 al 177).

1.2.5.2.7 Copia de la Póliza de seguro de cumplimiento en favor de entidades particulares con vigencia del 19 de abril de 2012 hasta el 13 de noviembre de 2015, expedida por la Compañía Mundial de Seguros S.A. (folios 178 al 185).

1.2.5.2.8 Copia de la Póliza de seguro de Responsabilidad Civil Extracontractual con vigencia del 19 de abril de 2012 hasta el 13 de febrero de 2013, expedida por la Compañía Mundial de Seguros S.A. (folios 186 al 196).

1.3 EXPEDIENTE T-3.969.437 El señor James Morales presentó solicitud de amparo constitucional contra la empresa EQUINOX LTDA., invocando la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social, los cuales considera vulnerados por la entidad demandada, por los siguientes:

1.3.1 Hechos y razones de la tutela 1.3.1.1 El señor James Morales indicó que ingresó a laborar a la firma EQUINOX LTDA., en el cargo de operario a partir del 1 de junio de 2008, mediante contrato a término fijo inferior a un año, el cual se ha renovado por períodos iguales hasta el 21 de diciembre de 2012, en la ciudad de Cali, Valle.

1.3.1.2 Aseguró que su jornada laboral comprendía desde las 07:30 A.M. hasta las 17:30 P.M. de lunes a viernes, y ocasionalmente los sábados de 07:30 A.M. a las 17:00 P.M., con un salario de $860.450 pesos moneda legal, el cual se pagaba quincenalmente.

1.3.1.3 Manifestó que el día 9 de julio de 2010, en cumplimiento de sus funciones dentro de las instalaciones de la empresa, al operar una máquina dobladora presentó un fuerte dolor en la espalda, el cual fue reportado a sus superiores, sin embargo culminó la jornada de trabajo sin que se le diera la atención del caso.

1.3.1.4 Indicó el accionante que el dolor continuó al punto de limitar su movilidad, por lo que se vio obligado a recurrir a consulta por urgencia a la IPS Clínica Cali Norte adscrita a la EPS Coomeva, donde fue hospitalizado de inmediato hasta el 12 de julio de 2010.

1.3.1.5 Señaló que por lo anterior, le ordenaron 10 sesiones de terapias físicas y controles médicos, además de una incapacidad por quince días, la cual fue prorrogada hasta el 7 de agosto de 2010.

1.3.1.6 Igualmente dijo, que el 5 de agosto de 2010, le fue diagnosticado “hernia de disco L5-S1 más lumbalgia asociada” , razón por la cual, medicina laboral remitió a su empleador las recomendaciones y restricciones correspondientes en su sitio de trabajo.

1.3.1.7 Afirmó que el 4 de diciembre de 2011, le fue diagnosticado por su médico tratante la afección de “osteofito anterior de cuerpo vertebral de L4-L5 y ligera disminución del espacio L5-S1” .

1.3.1.8 Sostuvo que el 12 de enero de 2012, la Junta Regional de Calificación de Invalidez lo calificó con el 17,55% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración del 10 de octubre de 2010.

1.3.1.9 Como consecuencia del dolor lumbar, aseguró que comenzó a padecer dolores en ambas rodillas, por lo que fue necesario someterse a una cirugía de rodilla derecha el día 7 de mayo de 2012, hecho que le generó una incapacidad hasta el 17 de septiembre del mismo año .

1.3.1.10 Adujo que por motivos de la afección en su salud ha comenzado a padecer de episodios depresivos graves sin síntomas psicóticos, como lo asegura el diagnóstico presentado por su médico tratante, por lo que actualmente se encuentra en tratamiento Psiquiátrico y Psicológico, lo que igualmente le ha generado varias incapacidades.

1.3.1.11 Por último señaló que el día 29 de enero de 2013, se presentó a su sitio de trabajo a reiniciar sus labores, puesto si bien el contrato debía vencerse en diciembre del año anterior, éste fue prorrogado ya que se encontraba en incapacidad médica. Sin embargo, ese mismo día le entregaron su liquidación por lo que su empleador le informó, que por el momento no tenía un puesto de trabajo para ubicarlo.

1.3.1.12 Manifestó que a raíz de lo anterior, fue desvinculado de la EPS quedando desprotegido de los servicios de salud que requiere para su recuperación. Insistió que no cuenta con los recursos económicos para el mantenimiento de su familia debido a que su trabajo es la única fuente de ingresos económicos que posee, afectando su mínimo vital.

1.3.2 Fundamentos y pretensiones El accionante solicita que le sean amparados los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social, y en consecuencia, se ordene a la accionada a: (i) reconocer y pagar la indemnización por despido sin el cumplimiento de los requisitos legales contemplados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (ii) se le reintegre al trabajo en igual o mejores condiciones al que tenía; y, (iii) se le cancelen los salarios dejados de percibir durante el tiempo de su desvinculación.

1.3.3 Actuación procesal 1.3.3.1 El Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, admitió la tutela el 4 de febrero de 2013, y requirió a la firma EQUINOX LTDA., para que se pronunciara sobre los hechos expuestos por el accionante.

1.3.3.1.1 Mediante escrito No. 068 del 8 de febrero de 2013, la firma EQUINOX LTDA., a través de su representante legal manifestó: En primer lugar, que la carga laboral alegada por el actor, y que manifestó a los médicos dentro del tratamiento psiquiátrico, no es cierta, y por el contrario, en muchas ocasiones el trabajador solicitaba se le programaran horas extras para mejorar sus ingresos, situación a la que no se accedía por considerarlo riesgoso para la salud del señor James Morales.

Por ello, una vez que se reportó el incidente de trabajo la compañía tomó las medidas legales y de salud para proteger la integridad del actor, y se acogieron las recomendaciones y restricciones laborales, que según los médicos especialistas se debían adoptar para mejorar la salud y bienestar del trabajador.

En segundo lugar, respecto a que la prórroga automática del contrato, aseguró que no es cierto, porque como el mismo accionante manifestó, su contrato había vencido para diciembre de 2012.

Dijo que el trabajador se presentó a su oficina, no para reiniciar sus labores sino para informarle su intención de querer vincularse a la empresa para la vigencia de 2013, por lo que se le comentó que no se requerían más operarios debido a la baja producción de la empresa.

Aclara, que el accionante admitió que a esa fecha se le liquidaron y cancelaron todas sus acreencias laborales por los servicios prestados, desde la fecha de iniciación del contrato hasta la fecha final del mismo. Así mismo, aseguró que la desvinculación del trabajador de la seguridad social se hizo por la terminación del contrato de trabajo.

Por último, manifiesta que no se solicitó la autorización al Ministerio del Trabajo para el despido del señor James Morales, por cuanto no se configuró un despido sino la terminación de un contrato de trabajo. Y por tanto, solicitó que se desestimaran las pretensiones del accionante.

1.3.4 Decisiones judiciales 1.3.3.2 El Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, mediante fallo del 15 de febrero de 2013, declaró improcedente la acción impetrada, al considerar que "… no es factible afirmar con suficiente convicción, que se presenta una estabilidad laboral reforzada dada la condición física que presenta el señor JAMES MORALES, pues si bien se determinó un 17.55% de pérdida de la capacidad laboral, tal como lo estableció la Junta Regional de Calificación de invalidez del Valle del Cauca …" se le diagnosticó 'lumbago no especificado' . Por lo tanto, no existió una limitación que acreditara la condición de especial protección laboral. El Juzgado fundamentó su decisión en la terminación de una relación laboral por vencimiento del contrato de trabajo.

1.3.3.3 El Juzgado Dieciséis Penal del Circuito de Cali, Mediante fallo del 11 de abril de 2013, confirmó la sentencia de primera instancia, bajo los siguientes argumentos:

"… considera que el amparo solicitado en la tutela de la referencia no es procedente, toda vez que no cumple con los requisitos establecidos jurisprudencialmente para el efecto, pues como se anotó, no se evidencia un perjuicio irremediable y, adicionalmente, el demandado cuenta con la posibilidad de actuar dentro de un proceso ordinario laboral." 1.3.4 Pruebas documentales En el trámite de la acción de tutela se aportaron, entre otras, las siguientes pruebas documentales:

1.3.4.1 Copia de la cédula de ciudadanía donde consta que el accionante cuenta actualmente con 52 años de edad (folio 5). 1.3.4.2 Certificado de la Cámara de Comercio de la firma EQUINOX LTDA. (folios 6 y 7).

1.3.4.3 Copia del informe del accidente de trabajo de fecha 13 de julio de 2010, expedida por la EPS Cruz Blanca S.A. y la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A. (folios 8 al 12).

1.3.4.4 Copias de los certificados de licencia o incapacidades concedidas al señor James Morales por la EPS Cruz Blanca S.A. desde el 11 de julio de 2010 (folios 13 al 16).

1.3.4.5 Examen de columna realizado al señor James Morales (folio 17). 1.3.4.6 Oficio del 2 de noviembre de 2010, expedido por la EPS Saludcoop, donde señaló las recomendaciones ocupacionales que se debían tener en cuenta por parte de la firma EQUINOX LTDA. para con el trabajador James Morales (folios 19 y 20).

1.3.4.7 Oficio del 2 de diciembre de 2011 de la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A., donde expone las recomendaciones médico ocupacionales que debe tener en cuenta la firma EQUINOX LTDA. para con el trabajador James Morales (folio 18).

1.3.4.8 Copia de la evaluación realizada al señor James Morales por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca de fecha 12 de enero de 2012, donde fue calificado con el 17.55% de perdida de capacidad laboral (folios 21 al 25).

1.3.4.9 Copia del formato de Epicrisis de fecha 21 de noviembre de 2012, donde consta que fue hospitalizado hasta el 29 de noviembre del mismo mes y año, por presentar un cuadro depresivo como consecuencia, según el accionante, de las presiones existentes en la empresa. También se encuentra reseñado que expresa temor ante un posible despido, y tristeza por ser descalificado y tratado como estorbo en la empresa. Reconoce que teme no cumplir con sus obligaciones económicas en el hogar, y manifiesta, que si bien se ha equivocado en los trabajos, también es cierto que se le está exigiendo más de lo que puede hacer (folio 30).

1.3.4.10 Copia de la fórmula médica expedida al señor James Morales del 29 de noviembre de 2012, donde se le formuló el medicamento de Pregabalina 75 mg por tres meses debido a los episodios depresivos que padece (folio 28).

1.3.4.11 Copia del formato de justificación de medicamentos NO POS donde solicitó autorización para el suministro del medicamento de Pregabalina 75 mg (folio 29).

1.3.4.12 Copia del formato de Epicrisis de fecha 11 de enero de 2013 donde asistió a consulta por estado depresivo donde consta los temores a que no lo llamen de la empresa para renovar su contrato. En el documento manifestó, que laboró hasta el 21 de diciembre de 2012, y a la fecha no lo han llamado para su renovación, a pesar de que a sus compañeros sí los han llamado (folio 31).

1.3.4.13 Copia del resultado de la consulta médica del 15 de enero de 2015 realizada por el señor James Morales debido a la persistencia del dolor lumbar (folios 26 y 27).

1.3.4.14 Copia del carné de la firma EQUINOX LTDA. (folio 32). 1.3.4.15 Copias de las autorizaciones de servicio realizadas por la EPS Cruz Blanca S.A. (folios 34 al 36).

1.3.4.16 Copias de asistencia al Centro de Rehabilitación Integral S.A.S. desde el 24 de diciembre de 2012 hasta el 27 de enero de 2013 (folios 37 y 38).

1.3.4.17 Copia de las constancias laborales expedida por la firma EQUINOX LTDA., al señor James Morales (folios 39 y 40). 1.4 EXPEDIENTE T-3.973.690 La señora Claudia Patricia Burgos Arévalo instauró acción de tutela contra la empresa Activos S.A., para que se le protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la igualdad, al debido proceso, al mínimo vital y a la igualdad , los cuales considera vulnerados por la entidad demandada, al despedirla encontrándose en incapacidad. Basa su solicitud en lo siguiente:

1.4.1 Hechos y razones de la tutela 1.4.1.1 La señora Claudia Patricia Burgos Arévalo manifestó que se vinculó en la empresa Activos S.A. mediante un contrato a término de obra y/o labor, el día 2 de enero de 2013, para desempeñar el cargo de ayudante de operación en comisión en la empresa Flores de Ipanema LTDA., con un salario promedio de $589.500.oo.

1.4.1.2 La accionante, quien padece de tendinitis en ambos brazos, dijo que fue incapacitada en varias oportunidades: el 26 de enero de 2013 por 3 días; el 1 de febrero por 5 días;

el 6 de febrero por 3 días; el 14 de febrero por un día; y por último, el 16 de febrero por 3 días, terminando la incapacidad el 18 de febrero de 2013.

1.4.1.3 Indicó, que la accionada le remitió un oficio el 18 de febrero de 2013, donde le informó que su contrato había finalizado a partir de la fecha, y por lo tanto debía pasar por su liquidación y demás acreencias laborales, pero no tuvo en cuenta que para esa fecha se encontraba incapacitada.

1.4.1.4 Dijo además, que la ARL no realizó estudio de su puesto de trabajo, y que la accionada no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para su despido.

1.4.1.5 Aseguró que el 22 de febrero de 2013, la EPS consideró su enfermedad “Sin clasificación” , razón por la cual, el día 11 de marzo de 2013 remitió a la empresa Activos S.A., unas recomendaciones de cambio de labor y evitar movimientos repetitivos.

1.4.1.6 Indicó, que padece de graves problemas de salud que requieren procedimientos y tratamientos médicos en forma oportuna, los cuales se han visto afectados por la desafiliación al sistema de seguridad social en salud, sumado al hecho, de que su despido le ha generado depresión reactiva .

1.4.1.7 Por último, manifestó que la empresa accionada hace una liquidación irregular de sus prestaciones sociales debido a que le descontaron los días que estuvo en incapacidad médica.

1.4.1.8 Concluyó, que no cuenta con los recursos económicos para su subsistencia y la de su familia, y además no tiene la capacidad física para conseguir un nuevo empleo.

1.4.2 Fundamentos y pretensiones La accionante solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la igualdad, al debido proceso, al mínimo vital y a la igualdad. En consecuencia, se ordene a la accionada que la reintegre a un trabajo en igual o mejores condiciones al que tenía, así como también, se le cancelen los salarios dejados de percibir durante el tiempo de su desvinculación, y hasta cuando sea reintegrada efectivamente a sus labores. De igual forma pide que se ordene su afiliación inmediata a la seguridad social.

1.4.3 Actuación procesal El Juzgado Civil Municipal de Facatativá, Cundinamarca, admitió la tutela el 14 de marzo de 2013, y requirió a la empresa Activos S.A.

, para que se pronunciara sobre los hechos expuestos por la accionante. Mediante escrito No. 2013-0104 del 19 de marzo de 2013, la empresa Activos S.A.

, a través de su representante legal manifestó: En primer lugar, la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo fue vinculada por la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A., mediante un contrato de trabajo por el término de duración de la obra y/o labor, que tuvo vigencia del 2 de enero al 18 de febrero de 2013, para lo cual fue asignada como trabajadora en misión a la empresa Flores de Ipanema LTDA., conforme a lo establecido en los artículos 71 y ss. de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006.

En segundo lugar, dicha contratación se debió a un aumento de producción que se derivo de la temporada de flores, y cuando ésta terminó, finalizó la relación laboral con la accionante, hecho que era conocido por ella desde su vinculación, tal como consta en la cláusula segunda del contrato suscrito entre las partes.

En tercer lugar, precisó que la actora no se encontraba incapacitada al momento de su desvinculación, y no sufría de discapacidad o limitación física alguna, o recomendaciones médicas vigentes u órdenes de reubicación, y por lo tanto, es infundada la afirmación que su terminación del contrato obedeció a esas circunstancias.

Aclaró, que en las mismas circunstancias estuvieron otros 18 trabajadores más, como consta de los oficios que se anexan, los cuales finalizaron su relación laboral por terminación de la misión de obra o labor para la cual habían sido contratados, por lo que en estricto sentido no operó un despido.

Por último manifestó que la accionante pretende una perpetuidad del vínculo laboral a través de la acción de tutela, para lo cual existen otros medios de defensa, como es el proceso ordinario laboral, por tanto solicita se rechacen las pretensiones contra la empresa Activos S.A.

1.4.4 Decisiones judiciales 1.4.4.1 El Juzgado Civil Municipal de Facatativá, Cundinamarca, mediante fallo del 2 de abril de 2013, negó por improcedente la acción impetrada, al considerar que de los exámenes médicos de egreso se determinó una sospecha de enfermedad no profesional que se presume que fue adquirida con anterioridad a la ejecución del contrato. Hecho que demostró que su retiro no se debió a su estado de salud.

Por otro lado señaló el a-quo , que al momento de la terminación del contrato no existían ni las recomendaciones médicas vigentes u órdenes de reubicación, ni se advirtió que la patología que presentó la accionante revestía de gravedad, de forma que la limitara en su salud física.

1.4.4.2 El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá, Cundinamarca, mediante fallo del 7 de mayo de 2013, confirmó la sentencia de primera instancia, al considerar que no reunía los requisitos de procedibilidad establecidos por la jurisprudencia para conceder el amparo deprecado. Razón por la cual, la accionante podría recurrir a la vía ordinaria laboral para hacer valer sus derechos.

1.4.5 Pruebas documentales 1.4.5.1 En el trámite de la acción de tutela la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo presentó las siguientes pruebas documentales:

1.4.5.1.1 Copia del contrato individual de trabajo por el término que dure la obra, suscrito entre la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo y la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A. (folio 1).

1.4.5.1.2 Copia del oficio de fecha 18 de febrero de 2013, donde se le informa la terminación y liquidación del contrato a partir de la fecha (folio 2).

1.4.5.1.3 Certificado de la Cámara de Comercio de la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A. (folios 3 al 5). 1.4.5.1.4 Certificado médico ocupacional de fecha 22 de febrero de 2013 (folio 6).

1.4.5.1.5 Copia de la cédula de ciudadanía donde consta que la accionante cuenta actualmente con 51 años de edad (folio 7). 1.4.5.1.6 Copias de las incapacidades médicas expedidas por la Clínica Santa Ana (folios 8 al 12).

1.4.5.1.7 Copia de la historia clínica de la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo expedida por la Clínica Santa Ana (folios 13 y 14). 1.4.5.1.8 Copias de las liquidaciones y pagos efectuados a la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo por la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A. (folios 15 al 18).

1.4.5.2 En el trámite de la acción de tutela la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A., presentó las siguientes pruebas documentales: 1.4.5.2.1 Certificado de la Cámara de Comercio de la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A. (folios 41 al 44).

1.4.5.2.2 Copia del contrato individual de trabajo por el término que dure la obra, suscrito entre la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo y la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A. (folio 45).

1.4.5.2.3 Certificado médico ocupacional de fecha 22 de febrero de 2013 (folio 46). 1.4.5.2.4 Copia del formulario de afiliación a la EPS (folio 47).

1.4.5.2.5 Copia de afiliación a Pensiones Colpensiones (folio 48). 1.4.5.2.6 Copia del formulario de afiliación a la ARP Colpatria (folio 49).

1.4.5.2.7 Copia de la notificación de retiro de fecha 18 de febrero de 2013, donde se le informa la terminación y liquidación del contrato a partir de la fecha (folio 50).

1.4.5.2.8 Copias de las liquidaciones y pagos efectuados a la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo por la Empresa de Servicios Temporales Activos S.A. (folios 51 al 53).

1.4.5.2.9 Copia de otros retiros y liquidaciones a personal por la terminación del contrato de obras (folios 55 al 112). 2 CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 2.1 COMPETENCIA Esta Corte es competente, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, y con el Decreto 2591 de 1991, para revisar el presente fallo de tutela.

2.2 PROBLEMAS JURÍDICOS Visto lo anterior, la Sala Séptima de Revisión procederá al análisis de los hechos planteados, en los cuales le corresponde establecer si las empresas demandadas vulneraron los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, de los empleados que buscan obtener mediante la acción de tutela, el reintegro al empleo del cual fueron separados con posterioridad al acaecimiento de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, a pesar de que el motivo que fue alegado por sus empleadores para dar por terminada la relación laboral consistió en la culminación de la obra para la cual fueron contratados o el fin de un contrato a término fijo .

Dado que los problemas jurídicos que se plantean ya han sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, esta Sala para analizar y resolverlos, reiterará lo dispuesto por la jurisprudencia teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

(i) la procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo los derechos fundamentales de los sujetos de especial protección;

(ii) la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad ; (iii) la protección constitucional y legal de los empleados que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales;

(iv) el principio de la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada; (v) las obligaciones del Ministerio de Trabajo en cuanto a la autorización para despedir aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad; y (vi) la aplicación de lo anterior a los casos concretos.

2.2.1 La procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo los derechos fundamentales de los sujetos de especial protección. Reiteración de la jurisprudencia La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución, y se caracteriza por ser preferente, sumaria y subsidiaria, es decir, que tal y como lo ha reiterado la Corte Constitucional, ésta puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental, ii) existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, iii) existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

[2] En este sentido, la subsidiariedad y la excepcionalidad de la acción de tutela, permiten reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, se debe acudir a ellos preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional de los derechos fundamentales de los individuos. Razón por la cual, quien invoca la transgresión de sus derechos fundamentales por esta vía, debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

[3] Esta exigencia pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que remplace aquellos diseñados por el legislador [4] .

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-262 de 1998 [5] , señaló: "… la acción de tutela no ha sido concebida como un instrumento para sustituir los demás medios de defensa judicial, sino como un mecanismo que complementa los otros recursos y acciones, en la medida en que cubre aquellos espacios que éstos no abarcan o lo hacen deficientemente .

Aceptar lo contrario sería admitir que el juez constitucional tomará el lugar de las otras jurisdicciones, resultado que iría en contra del fin de la jurisdicción constitucional, cual es el de velar por la guarda e integridad de la Constitución, tarea que comprende también la de asegurar las competencias de las otras jurisdicciones.

(...)". (Subrayado fuera del texto). De esta forma, el agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa judicial constituye un requisito ineludible para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo extraordinario, salvo que por razones extraordinarias, el Juez Constitucional compruebe que los otros medios judiciales no son eficaces para la protección de las garantías invocadas.

En la Sentencia T-161 de 2005 [6] , una vez más esta Corporación enfatizó lo aludido sobre el tema estudiado, pues sostuvo que: "la tutela no fue creada para sustituir los mecanismos de defensa ordinarios.

Para el Tribunal, la acción del artículo 86 de la Carta tiene carácter excepcional en la medida en que únicamente responde a las deficiencias de los medios de defensa judiciales, sin desplazarlos ni sustituirlos . De allí que la Corte haya afirmado que dicha acción constituye un instrumento democrático con que cuentan los ciudadanos para reclamar ante los jueces dicha protección de sus derechos constitucionales, pero de la cual, en razón a su excepcionalidad, no puede abusarse ni hacerse uso cuando existan otros medios judiciales idóneos para la definición del conflicto asignado a los

jueces ordinarios con el propósito reiterado de obtener, entre otras consideraciones, un pronunciamiento más ágil y expedito ”.

(Subrayado fuera del texto) Siguiendo el mismo lineamiento de la sentencia señalada anteriormente, esta Corporación en la Sentencia T- 742 de 2011 [7] manifestó:

“ la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela ”.

En efecto, la acción de tutela es improcedente como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, cuando lo que se busca es evadir el proceso laboral, contemplado por el ordenamiento jurídico, como la herramienta idónea para el conocimiento de un referido asunto.

En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha manifestado su improcedencia como regla general, toda vez que, existen otros mecanismos de defensa judicial a los cuales se puede acudir; tales como la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, la Corte ha establecido una excepción: Que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad .

[8] En estos casos, la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada , cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

[9] Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Por lo tanto, esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente, sino que además es el mecanismo apropiado para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.

[10] En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales.

En resumen, en aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

2.2.2 La estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad Es necesario señalar que el derecho al trabajo está ligado a unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 23 de la Constitución Política. Uno de estos, consiste en que, cuando el trabajador es una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, que luego de presentar una disminución o limitación sensorial, física o sicológica, cuenta con la posibilidad de permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que significa que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral.

[11] Lo anterior se evidencia en la imposibilidad de ser despedido mientras que no se presente una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

[12] Ha sido reiterativa la Corte en su posición de que las medidas de la estabilidad laboral reforzada consagran la exigencia de obtener autorización de parte del Ministerio de Trabajo para poder despedir al empleado que goce de esta protección, aun cuando se esté ante una justa causa. Este planteamiento fue desarrollado en la Sentencia T-1040 de 2001 [13] , en la que se conoció el caso de una trabajadora que en el desempeño de sus funciones presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, evento que comunicó a su jefe inmediato, sin ningún efecto respecto de la asignación de funciones. Ésta fue sometida a una cirugía, por lo que su médico tratante expidió una orden en la que afirmaba su capacidad para seguir trabajando, pero formulaba quietud. La accionante presentó nuevamente esta orden a su jefe inmediato, sin embargo, éste le continúo asignando funciones que deterioraban su situación médica. Al reiterarle su petición, la trabajadora fue despedida sin justa causa y con el pago de una indemnización. En este caso, la Corte determinó que:

“El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales.

En concordancia con lo anterior, esta Corporación en la Sentencia T-554 de 2009 [14] , indicó: “(…) [E] n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

Siguiendo con la línea jurisprudencial, la Corte Constitucional en Sentencia T- 415 de 2011 [15] , estudió el caso de una persona a quien pese a habérsele dictaminado pérdida de capacidad laboral parcial permanente inferior al 50%, fue desvinculada de su trabajo sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en circunstancia de debilidad manifiesta, y por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esta ocasión indicó:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud ;

(b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”;

y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo .

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)".

Por otro lado, es importante enfatizar que la conservación o permanencia de un empleo por cierto periodo de tiempo no es un derecho fundamental. No obstante, la Constitución de 1991 quiso garantizar a algunos sujetos la especial protección de su derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral reforzada, la cual consiste, como ya se dijo, en que la desvinculación de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, las personas en situación de discapacidad y, las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como producto de un deterioro en su salud, no puede presentarse sin la previa autorización de la autoridad competente.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que el ordenamiento jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándoles en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos. En la Sentencia T- 125 de 2009 [16] , en la que se estudió el caso de una persona que se desempeñó como maestro de obra mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado con EJM Ingenieros Arquitectos Sociedad Limitada, y que interpuso acción de tutela al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminado el contrato suscrito sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, desconociendo la incapacidad física causada por la enfermedad de " ESPOLON CALCANEO" , sufrida durante la vigencia de su relación laboral, la Corte señaló que:

"La protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores".

De igual manera, esta Corporación en Sentencia T-019 de 2011 [17] señaló: " en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino que comporta la proporcionalidad entre las tareas y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar la capacitación necesaria para que las nuevas funciones sean desarrolladas adecuadamente" Conforme a lo anterior, la Sala concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

2.2.3 Alcance de la protección constitucional y legal de los empleados que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales La Constitución Política de Colombia da fe de la importancia que tiene el derecho al trabajo,

no solo en la economía sino como garantía encaminada a asegurar la realización del ser humano como ciudadano. De tal forma, en el artículo 25 consagra dicha garantía en los siguientes términos:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” [18] En ese sentido, esta Corporación ha señalado que:

“… el cubrimiento de las contingencias que alteren el estado de salud y la capacidad laboral de los trabajadores como consecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen profesional adquiere especial importancia pues dichos eventos comprometen no sólo los derechos a la salud y al trabajo de quien los padece, sino adicionalmente el derecho a la seguridad social, garantía que ha sido catalogada por el artículo 48 superior como “derecho irrenunciable”” [19] Sobre el particular, el Sistema de Seguridad Social, a través de la Ley 100 de 1993, materializó los postulados contenidos en los artículos 48 y 53 del texto constitucional, y para la atención de estas eventualidades se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales [20] para los trabajadores.

De acuerdo con el criterio de la Corte Constitucional en sentencia C-453 de 2002 [21] , “… el sistema de riesgos profesionales se apoya en un régimen objetivo de responsabilidad [22] en virtud del cual, con prescindencia de consideraciones de orden subjetivo, los empleadores se encuentran llamados a indemnizar y atender las dolencias padecidas por sus trabajadores cuando quiera que aquellos sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. El fundamento de dicho arreglo consiste en que los empleados ofrecen al empresario su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación que reportan beneficios para ambas partes. No obstante, en atención a que tales rendimientos resultan particularmente provechosos para el empleador, como mecanismo para menguar los efectos que se siguen de las condiciones de subordinación en las que se encuentran los trabajadores, el ordenamiento ha ofrecido una especial protección a favor de éstos, la cual adquiere contornos particulares en el caso de los riesgos profesionales.” [23] En efecto, la Ley 776 de 2002 “ Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales ”, crea un régimen propio para las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, por lo cual esta responsabilidad fue trasladada a estas últimas por parte de los empleadores con fundamento en la cotización al sistema de seguridad social. En consecuencia, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, son reconocidas y pagadas por la administradora en la que se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente o cuando estas sean requeridas.

En estos eventos, la protección del trabajador se genera cuando el percance acaecido haga mella en su estado de salud, y por ende, en su capacidad laboral. Al respecto, los artículos 2° y 3° de la citada ley establecen que en estos eventos, las administradoras de riesgo tienen la obligación de la asistencia hospitalaria, y el pago de una “ incapacidad temporal ” que habrá de ascender al 100% del salario base de cotización hasta el momento en que se logre su rehabilitación o en que sea declarada su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. Esto con el fin de asegurar al trabajador y al núcleo familiar la estabilidad económica tendiente a la satisfacción de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y, en determinadas ocasiones, a la vida de los sujetos involucrados.

De conformidad con la norma en comento, el reconocimiento de esta prestación se extiende hasta un término de 180 días, el cual puede ser prorrogado cuando así lo imponga la necesidad de culminar el tratamiento o la rehabilitación del afiliado, por períodos adicionales que en ningún caso pueden superar un período igual al anterior.

Cabe resaltar que, de acuerdo con el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, una vez ha culminado el período de incapacidad temporal “ los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría ”.

Sobre el particular, esta Corporación en sentencia T-062 de 2007 [24] , manifestó lo siguiente: “Esta obligación que pesa sobre el empleador tiene un claro propósito de brindar un cierto mínimo de justicia retributiva a las relaciones laborales, pues en el caso de los accidentes de trabajo es claro que la causa del padecimiento que afecta al trabajador está vinculada a la prestación del servicio, por lo que no sería aceptable que en estos eventos éste fuera dejado a su suerte sin que el empleador asumiera algún tipo de compromiso. Así pues, retomando el principio objetivo de responsabilidad sobre el cual descansa el sistema de riesgos profesionales, dado que el empleador es quien obtiene en mayor medida el provecho del riesgo que ha sido efectivamente materializado, debe ubicar al empleado en un cargo de acuerdo con lo establecido por la disposición.” Ahora bien, en los eventos en los cuales una vez ha concluido el período establecido para el pago de las incapacidades temporales y no se ha logrado la recuperación total del empleado, de acuerdo con el artículo 3° de la Ley 776 de 2002, se debe realizar un procedimiento encaminado a determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez del trabajador. Sin embargo, para garantizar los derechos fundamentales al mínimo vital del trabajador y de su grupo familiar, la ley dispone que hasta tanto no sea emitido dicho dictamen, la correspondiente ARP continuará desembolsando el subsidio por incapacidad temporal.

En esa medida, la protección constitucional es reiterada en el artículo 8° de la citada norma que consagra el deber de reubicación en los siguientes términos: “ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios ”. Lo anterior, al considerar que a pesar de sus limitaciones conservan un porcentaje considerable de su aptitud para laborar.

También la norma ha regulado dos posibilidades que se presentan cuando la rehabilitación del trabajador no haya sido posible, en cuyo caso, previa verificación de ello, se acentúa el deber de protección que favorece al empleado.

En primer lugar , cuando el trabajador que padezca una pérdida definitiva de su capacidad laboral que no alcance un porcentaje equivalente o superior al 50% -situación que es conocida en el sistema de seguridad social como incapacidad permanente parcial - recibirá una indemnización proporcional al daño sufrido que habrá de oscilar entre 2 y 24 salarios base de liquidación, la cual será sufragada por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado.

En segundo lugar , en aquellos casos en los cuales la pérdida de la capacidad laboral del afiliado sea igual o superior al 50%, habrá lugar al reconocimiento de la pensión de invalidez, cuyo monto varía de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 10 de la Ley 776 de 2002.

Respecto a la primera modalidad, con el fin de evitar de que sean víctimas de discriminación, la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones ” desarrolla la protección laboral contenida en los artículos 13, 47, 54 y 68 del texto constitucional, que dan cuenta de la obligación del Estado y la Sociedad, en promover las condiciones necesarias para que aquellas personas que sufren alguna forma de discapacidad o invalidez, sean incluidas socialmente, garantizando su derecho fundamental a la igualdad.

En efecto, el artículo 26 de la citada ley [25] establece que la limitación de una persona en ningún caso podrá ser empleada como argumento para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar.

Adicionalmente, el inciso 2° del mismo artículo consagra una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de los trabajadores que hayan sido despedidos o cuyo contrato haya sido terminado por razón de su especial condición, la cual ha de ser sufragada sin perjuicio de las demás indemnizaciones que resultaren procedentes de acuerdo con la ley laboral.

Este último aparte fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en sentencia C-531 de 2000 [26] , teniendo en cuenta la aplicación de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, que “ carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato ”.

Por lo tanto, la protección constitucional no se agota en el reconocimiento de las indemnizaciones anteriormente señaladas, al punto de considerarse nulas las decisiones adoptadas por el empleador donde el empleado resulte afectado de no contar con una autorización previa por parte de la oficina de trabajo. De tal forma que, cuando el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, y despida al trabajador, aunque haya reconocido la indemnización habrá de emplearse la figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador.

Sobre el particular, la Corte Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones respecto de la protección reforzada de quienes sufren algún tipo de percance que haga mella en su estado de salud y, por consiguiente, en su capacidad laboral.

[27] Como ya se había dicho en acápite anterior, en la sentencia T-351 de 2003 [28] , esta Corporación ha extendido el amparo al caso de los trabajadores que se encuentran en “ circunstancias de debilidad manifiesta ”, en cuyo caso la protección laboral “ no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores ”.

Así las cosas, esta Corte en sentencias como la T-198 de 2006 [29] , reiteró la extensión de la protección a las personas que en ejercicio de sus funciones sufren un deterioro en su salud. En esta ocasión estudió el caso de una persona que había sido desvinculada de la empresa en la que trabajaba, pese a encontrarse en situación de debilidad manifiesta 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 considerados 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) De tal suerte, se concluye que en aras del principio de solidaridad, cuando el empleado padezca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y aquél logre su recuperación total o parcial, esto es, que en el último caso no haya perdido más de un 50% de su capacidad laboral, el empleador en su condición de beneficiario de los riesgos creados en el marco de la relación laboral, está obligado a su reintegro al cargo que venía ocupando o a uno compatible con las incapacidades que se continúen presentando.

Una vez ha sido expuesto el alcance de la protección constitucional y laboral ofrecida a los trabajadores en el marco del sistema de riesgos profesionales, procede la Sala a realizar una breve reiteración jurisprudencial a propósito de la estabilidad laboral en los contratos a término fijo y por obra o labor contratada.

2.2.4 Reiteración jurisprudencial del principio de la estabilidad laboral de contratos de trabajo a término fijo y/o labor contratada La Corte Constitucional [30] en varias oportunidades ha reiterado la garantía a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo, las cuales se encuentran protegidas bajo la figura de la " estabilidad laboral reforzada ". Igualmente ha dicho, que dentro de esta protección se encuentran: (i) la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; (ii) el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; (iii) la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; (iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido.

Así las cosas, la jurisprudencia de esta Corporación [31] ha enfatizado en que la protección de la estabilidad laboral reforzada otorgada a los trabajadores en situación de discapacidad sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica. Lo anterior, por cuanto la protección surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador en condición de discapacidad y no de las distintas formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios.

En esas circunstancias, la sentencia T-1083 de 2007 [32] sostuvo que es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador, mediante la cual, éste puede solicitar y obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en terminación del contrato en la fecha originalmente acordada o en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Pero también en la citada sentencia, esta Corporación indicó que si bien los contratos celebrados para la ejecución de una obra no tienen en principio un término fijo para su terminación, ocurre con frecuencia que tal modalidad contractual es empleada para evadir la aplicación de la legislación ordinaria establecida para los contratos a término indefinido, razón por la que, a pesar del acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador contenidos en ellos, aquél se encuentra llamado a obtener la correspondiente autorización del inspector de trabajo para dar por terminada la relación laboral. Textualmente, en la sentencia en comento la Corte indicó lo siguiente:

"Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que , en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad." (Negrilla fuera del texto original).

Sin embargo, la Corte Constitucional en la sentencia T-484 de 2009 [33] precisó en que: "… en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite

hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales.

En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 [34] la Corte manifestó lo siguiente: [L] a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación [35] .

De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado [36] (Énfasis fuera del texto original).

En resumen, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral [37] .

2.2.5 La obligación de los empleadores de solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para despedir aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad La Constitución Política contiene normas que disponen un tratamiento preferencial para las personas que se encuentran en una situación mayor de vulnerabilidad, como manifestación del principio de igualdad material. En efecto, el artículo 13, en los incisos 2 y 3, señala:

“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados… El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan .” De igual forma, el artículo 47 de la Carta establece que:

“… el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

En desarrollo de las normas constitucionales la Ley 361 de 1997, señala una protección especial para las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, y señala por tanto que su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la obligación de autorizar o no el despido, sin que dicho requisito pueda ser omitido por el empleador.

En efecto, el artículo 26 de la citada norma señala lo siguiente: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren .” (Negrilla y subrayado fuera del texto) Por su parte, esta Corporación en sentencia T- 484 de 2009 [38] señaló que “… esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio incumpla con este deber absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por lo que, se debe verificar si en realidad el despido se debe a la justa causa alegada o es en razón de la condición de vulnerabilidad del trabajador.” Siguiendo con esa línea, la sentencia T-467 de 2010 [39] precisó la importancia de proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de indefensión debido a una disminución en su estado de salud. En ella señaló:

“Las personas que han sufrido un accidente de trabajo y como consecuencia tienen una mengua en su estado de salud, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. Este presupuesto es la base para determinar que su despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y de no ser posible por factores objetivos es imperativo solicitar previa autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización.” De esa manera, la citada sentencia estimó que “… la posibilidad de despedir a una persona en situación de vulnerabilidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización, (…) no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, toda vez que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana.” [40] De lo anterior se establece, que los empleadores bajo ningún pretexto pueden omitir dicha exigencia para la desvinculación de una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad, ni aun pagando la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, es considerado como ineficaz, y por lo tanto, la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste. Por otro lado, el Ministerio tiene el deber de pronunciarse respecto de la solicitud de autorización del despido de una persona en situación de vulnerabilidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados.

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, esta Sala de Revisión procede a resolver la pretensión de amparo interpuesta por los accionantes.

2. LOS CASOS CONCRETOS De acuerdo con las consideraciones expuestas, la Sala reiterará la jurisprudencia referente a que la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada , cuando lo que se busca es garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

[41] De esta manera y de acuerdo con lo preceptuado en la parte motiva, aunque no existe un derecho absoluto a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así lo que se busca, es proteger a las personas que como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad, han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones.

Hecha esta aclaración, pasa la sala en un primer lugar a realizar un análisis de la procedencia de la acción de tutela en todos los casos objeto de estudio.

2.1. PROCEDENCIA DE LAS ACCIONES DE TUTELA La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, puesto que existen otros medios de defensa judicial a los cuales el actor puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante, excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo, cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o se requiere la urgente intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, esta Corporación ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le otorgue el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral solo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Analizados los antecedentes y teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, puede verificarse en todos los casos objeto de estudio que:

(i) los accionantes son sujetos de especial protección constitucional, debido a que como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad han sufrido un deterioro en su salud, razón por la cual se encuentran en situación de vulnerabilidad. Además, no cuentan con medios económicos para procurar su subsistencia ni la de su núcleo familiar pues su crítico estado de salud les impide acceder por el momento al campo laboral y, (ii) fueron retirados de sus cargos sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, razón por la cual el despido carece de validez.

En lo concerniente al requisito de inmediatez, observa la Sala que en las acciones objeto de estudio, se cumplen por cuanto fueron presentadas en un término razonable desde el momento de su desvinculación. Sumado al hecho de que el perjuicio persiste, toda vez que los accionantes se encuentran sin empleo y en situación de vulnerabilidad.

Por otro lado, constituye una conducta legítima de los accionantes ejercitar la acción de tutela, pues se trata de sujetos de especial protección constitucional quienes, ante los diferentes despidos y terminación de sus contratos laborales, no tienen otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

2.2 ESTUDIO DE LA PRESUNTA VULNERACIÓN 2.2.1 EXPEDIENTE T-3.962.808 Establecida la situación fáctica que dio origen a la presente acción de tutela, la Sala procede a establecer si la empresa Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S., y Sertempo Gente Activa, vulneraron los derechos fundamentales a la integridad física, a la salud, al trabajo, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz , al despedirla de su cargo sin tener en cuenta su situación de vulnerabilidad y, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

De los hechos narrados por la accionante, se encuentra acreditado que entró a laborar en Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. a través de la empresa de Servicios Temporales Sertempo Gente Activa, desde el 14 de febrero de 2012, para lo cual le realizaron los exámenes médicos de ingreso, encontrándose en buen estado de salud.

Igualmente, de las pruebas aportadas al proceso se tiene que en el mes de marzo de ese mismo año, presentó fuertes dolores como consecuencia de una infección urinaria, según lo determinado por los exámenes de laboratorio. Dicha

enfermedad le ocasionó varias incapacidades, incluida una intervención quirúrgica en el mes de diciembre del mismo año, reiniciando sus labores el 30 de enero de 2013.

Como resultado de lo anterior, la empresa Sertempo Gente Activa, terminó su contrato el 13 de febrero de 2013, sin justificación alguna y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, esto sin tener en cuenta que la accionante se encontraba en situación de vulnerabilidad y por tanto gozaba de especial protección constitucional.

De lo anterior se evidencia, que dicho despido carece de validez ya que no obra autorización del ente encargado de ello. Además, su padecimiento la ha dejado en situación de vulnerabilidad, razón por la cual necesita de su trabajo para aportar económicamente en su hogar y poder vivir con su familia en condiciones dignas, puesto que debido a su padecimiento le es más complicado en estos momentos, ser contratada por otra entidad.

De igual forma, no consta dentro del plenario que el empleador haya acudido al Ministerio de la Protección Social para solicitar la autorización de despido de la accionante. Recuérdese que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 que cobija a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, independientemente de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues la única circunstancia que es relevante en estos eventos es que objetivamente se verifique su especial estado de salud durante o con ocasión de su trabajo y lo sitúe en un estado de debilidad manifiesta.

Como se afirmó en líneas anteriores, el empleador puede despedir a un trabajador en esa situación pero observando un debido proceso, esto es, acudir a la autoridad competente para que verifique la causal objetiva que dará lugar al despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido. Lo anterior, busca evitar conductas reprochables como aquella que pretende encubrir actos discriminatorios a través de argumentos que prima facie se encuentran ajustados a derecho.

La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de la solicitud de dicho permiso ante el Ministerio de la Protección Social, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen el deterioro en la salud del trabajador.

Esta situación no es acorde con los principios y criterios constitucionales establecidos por la jurisprudencia de esta Corporación, en virtud de los cuales las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, son sujetos de especial protección constitucional y no pueden ser despedidos sin que obre autorización proferida por la oficina de trabajo.

En resumen: (i) no procede el despido de una persona en situación de vulnerabilidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de vulnerabilidad, y (iii) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización.

Para la Sala es evidente que la accionante al momento del despido se encontraba en situación de vulnerabilidad, debido a que se encontraba aún en tratamiento médico como consecuencia de padecimiento de salud, razón por la cual la empresa Sertempo Gente Activa, debió acudir al Ministerio de Trabajo para que expidiera la correspondiente autorización a fin de legalizar su desvinculación. Por esa razón, esta Sala de Revisión revocará los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, el 24 de abril de 2013, y del Juzgado Quince Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, el 4 de junio de 2013, quienes negaron las pretensiones de la actora. En su lugar, se ampararán los derechos fundamentales de la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz, a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Sertempo Gente Activa, que reintegre a la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece, y la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro, y si es preciso, deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

Por último, se advierte al empleador que la terminación del contrato con la accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

2.2.2 EXPEDIENTE T-3. 965.218 En el caso presente, se estudia la situación del señor Luis Gabriel Quintero Rojas , quien a pesar de haber sufrido secuelas parciales permanentes como consecuencia de un accidente de trabajo, fue despedido sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con lo aportado al proceso, el accionante ingresó a laborar por contrato de duración por obra como albañil en la empresa MANSAROVAR ENERGY LTDA., enviado en comisión por la firma Construcciones Rampint S.A.S. desde el mes de marzo de 2012.

En el caso objeto de estudio, se observa que el tutelante mientras se encontraba cumpliendo con una de sus labores en la empresa demandada, sufrió un accidente de trabajo que le afectó la columna, ocasionándole fuertes dolores.

Dentro de las pruebas aportadas, se encuentra acreditado que el accidente no fue reportado por la empresa accionada por lo que el trabajador tuvo que recurrir a la EPS de su esposa para que le atendiera por urgencias, debido a los fuertes dolores que le generaba el trauma de columna. El médico tratante especialista en ortopedia le ordenó una resonancia magnética, la cual arrojó serios resultados que le ocasionaron una incapacidad inicial de un mes a partir del 21 de agosto de 2012.

En el expediente se encuentra además acreditado, que a raíz de una nueva incapacidad generada a partir del 9 de noviembre de 2012, su médico tratante le ordenó un procedimiento quirúrgico de inmediato, el cual fue programado para el 16 de abril de 2013.

De igual forma, se evidencia que la empresa accionada tenía pleno conocimiento de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba el actor, ya que en varias ocasiones, éste había solicitado que se reportara el accidente de trabajo a fin de que fuera atendido por la ARP y se hicieran las recomendaciones del caso. Razón por la cual, en vista de la negativa de la empresa de reportar el hecho, puso en conocimiento de la Inspección del Trabajo las irregularidades señaladas, y entre otras, la reducción de su mesada hasta en un 50%.

Así mismo, aseguró el accionante que no cuenta con otros ingresos para el sustento de su núcleo familiar, lo cual lo coloca en grave riesgo de afectación a su mínimo vital, así como no podría sufragar el costo de la cirugía que tiene pendiente programada por su médico tratante, la cual se programó en la ciudad de Bogotá.

Afirmación que no fue desvirtuada y, por tanto, debe ser tomada como cierta. De otro lado, consta dentro del expediente que el empleador acudió al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de despido del actor, y sin esperar la respuesta de la autoridad competente, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo con el señor Luis Gabriel Quintero Rojas, el día 5 de abril de 2013.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo, respondió el 9 de abril de 2013, negando la autorización a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., de dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo de duración por obra que tenía con el accionante.

Es importante recordar, que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 que protege a todos los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad, independientemente de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues la única circunstancia que es relevante en estos eventos es que objetivamente se verifique la situación de vulnerabilidad del trabajador durante o con ocasión de su trabajo y lo sitúe en un estado de debilidad manifiesta.

En conclusión, para la Sala es claro que el trabajador se encontraba en situación de vulnerabilidad cuando fue retirado de su trabajo, debido al accidente sufrido por éste dentro de las instalaciones de la empresa donde laboraba, y, para que su despido se hiciera efectivo, se requería la autorización de la entidad correspondiente para que verificara la causal objetiva del despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido. Lo anterior, busca evitar conductas reprochables como aquella que pretende encubrir actos discriminatorios a través de argumentos que prima facie se encuentran ajustados a derecho.

En el presente caso, el empleador no esperó una respuesta de la Inspección del Trabajo para dar por terminada la relación laboral, que en último caso, fue negativa para la accionada. Esta consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia por parte del empleador, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra el trabajador.

Como quiera que están acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, y al mínimo vital, la Sala ordenará revocar los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, el 26 de abril de 2013, y del Juzgado Penal del Circuito de Puerto Boyacá, el 11 de junio de 2013, quienes negaron las pretensiones del actor. En su lugar, se ampararán los derechos fundamentales del señor Luis Gabriel Quintero Rojas, a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., que reintegre de inmediato al señor Luis Gabriel Quintero Rojas, a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con las limitaciones que presenta, y la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

2.2.3 EXPEDIENTE T-3. 969.437 Analizada la situación fáctica, le corresponde a la Sala definir si la firma EQUINOX LTDA., vulneró los derechos fundamentales invocados por el señor James Morales , al terminar unilateralmente el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año en el cargo de operario, el cual había sido renovado por períodos iguales desde junio de 2008.

De acuerdo con las pruebas que se anexan al expediente, se encuentra acreditado que el día 9 de julio de 2010, en cumplimiento de sus funciones, el accionante sufrió un accidente de trabajo que le produjo un fuerte dolor en la espalda sin que se le diera atención por parte de la empresa.

También se encuentra acreditado, que reporta varias entradas a urgencia en la IPS Clínica Cali Norte adscrita a la EPS Coomeva, así como una hospitalización el día 12 de julio de 2010. Por ello, el médico tratante le ordenó varias terapias y le diagnosticó ‘afección de osteofito anterior de cuerpo vertebral de L4-L5 y ligera disminución del espacio L5-S1 ’ lo que limitó su movilidad, razón por la cual la Junta Regional de Invalidez lo calificó con el 17,55% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración del 10 de octubre de 2010.

De igual forma, como consecuencia de su afección fue intervenido quirúrgicamente de la rodilla derecha, situación que le generó una incapacidad desde el 7 de mayo de 2012 hasta el 17 de septiembre del mismo año.

Además, presentó episodios depresivos que lo incapacitaron en varias oportunidades, incluyendo el mes de diciembre de 2012, fecha en la cual se vencía su contrato de obra, y del cual no fue notificado sino hasta el mes de enero de 2013, fecha en que terminó su incapacidad y se presentó laborar en la empresa accionada.

La Sala observa, que en este caso el empleador tenía pleno conocimiento de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba el tutelante, y, pese a ello terminó su contrato laboral sin solicitar la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En un principio para emprender el estudio de lo planteado, es necesario reiterar que esta Corporación ha indicado que estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata del cual hacen parte integral una serie de garantías, como lo son la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada, tal como ocurre en el presente caso, donde el accionante, pese a padecer una enfermedad laboral, fue desvinculado de su trabajo sin justa causa y, sin previa autorización de la entidad competente para ello.

De igual forma la jurisprudencia constitucional ha indicado que esta garantía, a su vez, implica (i) el derecho a conservar su trabajo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz .

Como se menciono con anterioridad, el empleador puede despedir a un trabajador en situación de vulnerabilidad, pero observando un debido proceso, esto es, acudiendo a la oficina de trabajo para que sea esta entidad quien verifique la causal objetiva que dará lugar al despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido y se desconocería lo dispuesto por esta Corporación en reiteradas ocasiones sobre la especial protección constitucional que tienen las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Siguiendo con la misma línea argumentativa, frente a las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, esta Corte ha reiterado la obligación de protegerlas y de mantenerlas en el cargo hasta tanto se configure una causal justa que amerite su despido, al respecto en la sentencia T – 554 de 2009 [42] , indicó:

“(…) [E] n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

Por lo expuesto se puede concluir que en el caso objeto de estudio, el despido carece de eficacia jurídica ya que el accionante es sujeto de especial protección constitucional debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba al momento de su retiro, y por no existir autorización del Ministerio de Trabajo para que este se efectuara.

En este caso en concreto, la Sala encontró acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital del accionante, razón por la cual, procederá a revocar los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, el 15 de febrero de 2013, y del Juzgado Dieciséis Penal del Circuito de Cali, el 11 de abril de 2013, quienes negaron las pretensiones del actor. En su lugar, se ampararán los derechos fundamentales del señor James Morales, a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

En consecuencia, esta Sala procederá a ordenar el reintegro del señor James Morales, a su puesto de trabajo teniendo en cuenta las observaciones realizadas por su medico tratante, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

2.2.4 EXPEDIENTE T-3. 973.690 Se estudia la situación de la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo , quien a pesar de haber sufrido una enfermedad laboral, fue despedida de la empresa Activos S.A., sin tener en cuenta su situación de vulnerabilidad y, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Situación ésta que no se encuentra acorde con los criterios establecidos por esta Corporación, toda vez que reiteradamente se ha dicho que las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad porque han sufrido une merma en su salud como consecuencia del desarrollo de sus labores, son sujetos de especial protección constitucional y no pueden ser despedidos sin que obre autorización proferida por la oficina de trabajo.

En el caso objeto de estudio se encuentra probado que la accionante se vinculó a la empresa accionada a través de un contrato de obra o labor desde el 2 de enero de 2013, para desempeñar el cargo de ayudante de operación en la empresa Flores Ipanema LTDA.

Igualmente se tiene, que el empleador tenía pleno conocimiento de la situación en la que se encontraba la accionante, toda vez que fue incapacitada en varias ocasiones como consecuencia de una tendinitis en ambos brazos, hecho que no fue desvirtuado por la empresa Activos LTDA. Además, el 18 de febrero de 2013, la accionada le envío oficio informando la terminación del contrato a sabiendas de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba la accionante, por cuanto para esa fecha se encontraba incapacitada, como se observa de la prueba obrante a folio 12 del expediente, y su despido no contó con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta conducta constituye una falta al deber de solidaridad y desconoce la estabilidad laboral reforzada que esta Corte que ha establecido para aquellos trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta como es el caso de la peticionaria.

Por lo mencionado con anterioridad, esta Sala encuentra probado que al momento del despido de la accionante ésta se encontraba en estado de vulnerabilidad, siendo conocida esta situación por la empresa accionada toda vez que la EPS le remitió una serie de recomendaciones sobre cambio de labor donde se evitara los movimientos repetitivos. Razón que lleva a ésta Sala a concluir, que la razón del retiro de la señora Claudia Patricia Burgos se debió a que se encontraba disminuida como producto del deterioro de su salud. Por lo tanto, la decisión del trabajador carece de eficacia jurídica por no existir autorización previa del Ministerio de Trabajo.

En el caso objeto de estudio la Sala encontró acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, a la igualdad, a la salud, a la

seguridad social y al mínimo vital de la accionante, y por tanto revocará los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Civil Municipal de Facatativá, Cundinamarca, el 2 de abril de 2013, y del Juzgado Segundo Civil del Circuito Facatativá, Cundinamarca, el 7 de mayo de 2013, quienes negaron las pretensiones de la actora.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Activos LTDA., reintegrar a la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con su situación de salud, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con la accionante sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

3. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO:

En el expediente T-3.962.808 REVOCAR los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Veintinueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, el veinticuatro (24) de abril de dos mil trece (2013), y del Juzgado Quince Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, el cuatro (4) de junio de dos mil trece (2013), quienes negaron las pretensiones dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz , contra la empresa Sertempo Gente Activa. En su lugar CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales de la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz, a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

SEGUNDO: En consecuencia, ORDENAR a la empresa Sertempo Gente Activa, para que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad, y efectuar, a favor de la actora, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro, y si es preciso, deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

TERCERO: ADVERTIR a la empresa Sertempo Gente Activa, que la terminación del contrato con la señora Natalia Andrea Escudero Quiroz sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

CUARTO: En el Expediente T-3.965.218 , REVOCAR los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, el veintiséis (26) de abril de dos mil trece (2013) que concedió la tutela como mecanismo transitorio, y del Juzgado Penal del Circuito de Puerto Boyacá, el once (11) de junio de dos mil trece (2013), quien revocó la sentencia anterior y negó las pretensiones dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por el señor Luis Gabriel Quintero Rojas , contra la empresa Construcciones Rampint S.A.S. En su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales del señor Luis Gabriel Quintero Rojas, a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

QUINTO: ORDENAR a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., para que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre de inmediato al señor Luis Gabriel Quintero Rojas , a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con las limitaciones que presenta, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento

en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad, y efectuar, a favor del actor, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

SEXTO: ADVERTIR a la empresa Construcciones Rampint S.A.S., que la terminación del contrato con el señor Luis Gabriel Quintero Rojas sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

SÉPTIMO: En el expediente T-3.969.437, REVOCAR los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, el quince (15) de febrero de dos mil trece (2013), y del Juzgado Dieciséis Penal del Circuito de Cali, el once (11) de abril de dos mil trece (2013), que declararon improcedente la acción de tutela instaurada por el señor James Morales, contra la empresa EQUINOX LTDA. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales del señor James Morales , a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

OCTAVO: En consecuencia, ORDENAR a la firma EQUINOX LTDA., PARA que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor James Morales a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con sus limitaciones, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad, y efectuar, a favor del actor, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

NOVENO: ADVERTIR a la firma EQUINOX LTDA., que la terminación del contrato con al señor James Morales sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO: En el expediente T-3.973.690, REVOCAR los fallos de instancia proferidos por el Juzgado Civil Municipal de Facatativá, Cundinamarca, el dos (2) de abril de dos mil trece (2013), y del Juzgado Segundo Civil del Circuito Facatativá, Cundinamarca, el siete (7) de mayo de dos mil trece (2013), que declararon improcedente la acción de tutela instaurada por la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo , contra la empresa Activos S.A. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital de la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

DÉCIMO PRIMERO: En consecuencia, ORDENAR a la empresa Activos S.A., que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con sus limitaciones, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad, y efectuar, a favor de la actora, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral.

DÉCIMO SEGUNDO: ADVERTIR a la empresa Activos S.A., que la terminación del contrato con la señora Claudia Patricia Burgos Arévalo sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Para los efectos del artículo 36 del decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia .

DÉCIMO CUARTO: El desacato a lo aquí dispuesto se sancionará en la forma prevista por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Se encuentra firmado por dos testigos que dieron fe de ésta no se quiso notificar por voluntad propia.

[2] Sentencia T-1015 de 2008 MP. Jaime Córdoba Triviño. [3] Sentencia T- 417 de 2010 MP. María Victoria Calle Correa. [4] Ibídem. [5] MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[6] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [7] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [8] Sentencia T-777 de 2011 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Ver entre otras, las sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009.

[9] Ibídem. [10] Sentencia T-125 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [11] Sentencia T- 742 de 2011 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [12] Ibídem.

[13] MP. Rodrigo Escobar Gil. [14] MP. Luís Ernesto Vargas Silva. [15] MP. María Victoria Calle Correa. [16] MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

[17] MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [18] El artículo 53 de la Constitución Política establece: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

” [19] Sentencia T-484 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [20] La Ley 1562 del 11 de julio de 2012, que actualizó el Decreto Ley1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, le sustituyó la denominación de Administradora de Riesgos Profesionales ARP por la actual, Administradora de Riesgos Laborales ARL, así como redefine o precisa conceptos fundamentales.

[21] MP. Álvaro Tafur Gálvis. [22] Sentencia C-453 de 2002: “ El Legislador acoge en esta materia [relativa al Sistema de riesgos profesionales] la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio ” [23] Sentencia T- T-484 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

[24] MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [25] Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012 . “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo,

ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” [26] MP. Álvaro Tafur Galvis.

[27] Sentencia T-263 de 2009 MP. Luis Ernesto Vargas Silva. [28] MP. Rodrigo Escobar Gil. [29] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. Ver entre otras, las Sentencias T-039 de 2010 MP.

Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T- 467 de 2010 MP. Jorge Iván Palacio Palacio. [30] Sentencia T-449 de 2008 MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

[31] Sentencia T-484 de 2008 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [32] MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [33] MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

[34] MP. Luis Ernesto Vargas Silva. [35] Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: “ La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo.

En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional.

Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles.

Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

[36] Sobre el particular , en la sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó:

"[E]l 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.” (Negrilla fuera del texto original).

[37] E n la sentencia T-1083 de 2007 la Corte manifestó lo siguiente: “ 3.5 En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto concluir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especia l”.

[38] MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [39] MP. Jorge Iván Palacio Palacio. [40] Sentencia T-484 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [41] Ibidem [42] MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

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.