COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/758/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/758/10
Expediente	—
Fecha	2010-09-21
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	MARIA VICTORIA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela
- Terminacion De Contrato De Trabajo Por Incapacidad Superior A 180 Dias
- Derecho A La Salud
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Procede reintegro de trabajadores desvinculados por condiciones de salud, pago de salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde el momento de la expedientes acumulados T-2668361, T-2669638, T-2673447 y T- 2679067.

Texto completo

T-758-10 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-758/10 ACCION DE TUTELA -Procedencia excepcional frente a controversias laborales TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DIAS- Análisis de la causa consagrada en el C.S.T. artículo 62 numeral 15 DERECHO A LA SALUD -Continuidad en la prestación del servicio DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Caso en que procede reintegro de trabajadores desvinculados por condiciones de salud, pago de salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde el momento de la desvinculación Referencia:

expedientes acumulados T-2668361, T-2669638, T-2673447 y T- 2679067. Acciones de tutela interpuestas por Julio César Espinosa Bejarano contra Saludcoop EPS (T 2668361) ;

Luz Marina Tafur Zabala contra Colombiana de Comercio S.A., CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. (T-2669638); Benedicta Zambrano Joaqui contra Efectimedios S.A. (T-2673447); y William de Jesús Bolívar Molina contra Arquitectura y Concreto S.A. (T- 2679067).

Magistrada Ponente: MARIA VICTORIA CALLE CORREA. Bogotá, D.C., veintiuno (21) de septiembre de dos mil diez (2010). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y

legales ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por: el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Florencia – Caquetá (T- 2668361);

el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Treinta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá (T- 2669638) ; el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal con Funciones de Conocimiento y de Control de Garantías de Bogotá (T- 2673447);

el Juzgado Once Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín y el Juzgado Trece Penal del Circuito de Medellín (T- 2679067).

Mediante Auto del once (11) de junio de dos mil diez (2010) proferido por la Sala de Selección número Seis, la Corte Constitucional seleccionó los expedientes T-2668361; T-2669638; T-2673447 y T- 2679067 y los acumuló entre sí por presentar unidad de materia correspondiendo su revisión a la Sala Primera.

I. ANTECEDENTES Expediente T-2668361 1. Julio César Espinosa Bejarano interpuso acción de tutela contra Saludcoop EPS por considerar que dicha entidad le vulneró sus derechos a la seguridad social y a la salud, al haberle suspendido la atención y los tratamientos que requiere tras haber sufrido un accidente laboral.

1.1. Señala el accionante que el día 20 de junio de 2006 se vinculó a la empresa Concay S.A. para desempeñar el cargo de ayudante de obra. El sueldo acordado fue de cuatrocientos ocho mil pesos mensuales ($408.000).

[1] Con todo, el día 23 de noviembre de 2007, manifiesta, sufrió un accidente en su lugar de trabajo que le causó múltiples incapacidades, que llegaron a superar 180 días.

[2] Debido al accidente, Saludcoop EPS, entidad a la que se encontraba afiliado el actor en calidad de cotizante, inició el tratamiento correspondiente mediante terapias, medicamentos y control mensual.

1.2. A pesar de que el accionante se encontraba en tratamiento, el 10 de diciembre de 2009 la empresa Concay S.A. decidió dar por terminado su contrato de trabajo argumentando que le asistía justa causa, según lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

[3] 1.3. De conformidad con el despido, la empresa Concay S.A. decidió reportar la novedad de retiro a Saludcoop EPS. Con dicha novedad, la entidad accionada suspendió la prestación de los servicios de salud que le prestaba al actor.

Lo anterior, considera el accionante, le implica una grave afectación a sus derechos a la seguridad social, al mínimo vital y a la salud, pues en su condición actual, no le es posible conseguir un nuevo trabajo ni costear su afiliación al Sistema General de Seguridad Social para continuar con los tratamientos que requiere.

2. El proceso correspondió en única instancia al Juzgado Cuarto Civil Municipal de Florencia - Caquetá -, ante el cual intervino la entidad accionada para solicitar la improcedencia de la acción de tutela, al considerar que la desafiliación del trabajador es causal suficiente para suspender la prestación de los servicios de salud. Al respecto señaló:

“la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud constituye un verdadero contrato que genera obligaciones bilaterales por el cual una de las partes (EPS) se compromete a garantizar la protección de unos servicios previamente establecidos a cambio de un aporte económico denominado cotización.

En el caso concreto los aportes antes mencionados dejaron de ser realizados desde el retiro del cotizante y como consecuencia se generó la terminación del vínculo contractual.” 3.

El 19 de abril de 2010, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Florencia – Caquetá, profirió sentencia negando el amparo solicitado por el accionante al considerar que:

(i) una entidad prestadora de servicios de salud tiene la facultad de suspender los servicios de salud que se le presta a una persona una vez se produzca su desafiliación y (ii) la responsabilidad frente a la desafiliación recae sobre el patrono contra el cual se puede interponer una demanda mediante las vías ordinarias dispuestas para tal fin. Al respecto, expresamente el Juzgado sostuvo:

"(…) se evidencia claramente que muy a pesar que en el momento Saludcoop EPS no le está prestando el servicio de salud al señor Julio César Espinosa Bejarano, no hay lugar a endilgarle responsabilidad alguna, pues como se ha visto esta EPS, ha informado en forma clara y oportuna, que quien retiró del sistema de seguridad social al tutelante fue el patrono, quien al pagar la cotización del mes de febrero de 2010, presentó la novedad de retiro al señor Espinosa Bejarano, motivo suficiente par que dicha EPS no le preste los servicios en salud al antes mencionado y no es por puro capricho que lo hace la EPS la razón está motivada a un retiro voluntario que hace el patrono en la novedad del mes de febrero del año en curso. Ahora bien, no se puede obligar a una entidad prestadora del servicio de salud a continuar entregando un tratamiento a un paciente, cuando éste ya no está dentro del sistema de afiliados, pues para el Despacho esta responsabilidad solo recae en cabeza del patrono del señor Espinosa Bejarano, es decir, la empresa Concay S.A, porque es ella, quien decide desvincularlo de la EPS y más aun terminarle el contrato de trabajo a sabiendas que había tenido un accidente de trabajo (…). El Despacho considera que el tutelante tiene la vía ordinaria para entrar a demandar o hacer valer sus derechos antes el patrono." 4.

Teniendo en cuenta que la Magistrada Sustanciadora consideró indispensable vincular al proceso de la referencia a la empresa Concay S.A., en tanto la interrupción de los tratamientos médicos requeridos en la acción de tutela se dio con motivo del despido y consiguiente desafiliación del accionante, m ediante Auto del 24 de agosto de 2010, le solicitó a la empresa Concay S.A. pronunciarse acerca de las pretensiones que plantea la aludida acción de tutela. Además, le solicitó a la empresa indicar los motivos por los cuales fue desvinculado el señor Julio César Espinosa Bejarano del cargo que desempeñaba, el monto de la indemnización que le fue reconocida, si hubo lugar a ella, y si el despido fue autorizado por el Ministerio de la Protección Social o la oficina de trabajo.

De otra parte, le solicitó a la EPS Saludcoop que allegara copia de la historia clínica del accionante y al actor que allegara (i) copia de las incapacidades concedidas por la EPS Saludcoop y (ii) copia de las prescripciones y tratamientos médicos que la EPS Saludcoop le ha ordenado con motivo de su accidente de trabajo y demás documentos que sobre el accidente laboral tenga en su poder.

4.1. Mediante oficio fechado el 01 de septiembre de 2010, la representante legal de la empresa Concay S.A. se pronunció sobre el asunto manifestando que (i) el accionante no sufrió un accidente laboral pues la enfermedad que padece fue calificada como de origen común por Colmena – Riesgos Profesionales y por la Junta Nacional de Calificación de invalidez organismo que realizó calificación de origen;

(ii) desde el 20 de febrero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2009 la empresa canceló los salarios correspondientes pese a que el accionante no trabajó durante esta época y (iii) la EPS Saludcoop no ha efectuado ningún desembolso a favor del señor Julio César Espinosa pese a que la enfermedad que padece es de origen común.

Al respecto, expresamente sostuvo: "Con fundamento en los dictámenes proferidos por Colmena – Riesgos Profesionales y por la Junta Regional de Invalidez, y agobiada por soportar la carga económica de incluir en su nomina a una persona que no estaba prestando ningún servicio a la empresa y a cambio devengaba salarios y prestaciones sociales, Concay S.A, con fundamento en el articulo 62 – subrogado D.L. 2351/65 articulo 7 numeral 15 literal a) del Código Sustantivo del Trabajo, dio por terminado el "contrato de trabajo" por justa causa (…). La empresa optó por dar por terminado el contrato unilateralmente, por justa causa, con base en:

a. Los dictámenes proferidos por Colmena Riegos Profesionales (28 de marzo de 2008 y la Junta Regional de Calificación de invalidez de Bogotá – Cundinamarca, el 29 de octubre de 2009.) b.

Haber transcurrido más de 180 días de incapacidad para el trabajo por parte del señor Espinosa, sin que se hubiera logrado su curación, por no tratarse de una enfermedad que tuviera el carácter de profesional sino degenerativa.

c. La carga salarial asumida totalmente por la empresa, pues Saludcoop se ha sustraído al cumplimiento de su deber, negándose a asumir las prestaciones económicas debidas.

d. Estar pagando salarios y prestaciones sociales por 670 días sin recibir por parte del trabajador la prestación de algún servicio, habiendo pagado por este concepto la suma de diecisiete millones ciento sesenta y dos mil pesos.

e. Por las múltiples mentiras y engaños de que fue víctima por parte del trabajador, pues este mintió para obtener por este medio un ingreso que le permitiera seguir devengando un salario sin ninguna contraprestación (…) El accionante no solamente mintió sobre la fecha de ocurrencia del supuesto accidente sino que también dio aviso tardío a la empresa, no estando ella obligada a asumir ninguna consecuencia sobre el supuesto accidente en caso de haber existido".

[4] Cabe señalar que la empresa no se pronunció sobre si el despido se había realizado con autorización del Ministerio de la Protección Social o la oficina de trabajo, pese a que esta Corporación se lo solicitó mediante el Auto que permitió su vinculación al proceso.

4.2. La EPS Saludcoop allegó a la Secretaría de esta Corporación, la historia clínica del señor Julio César Espinosa Bejarano donde se determina que el tipo de enfermedad que padece es " Discopatía degenerativa de columna lumbar y hernia discal L4-L5 ".

[5] 4.3. Por su parte el accionante allegó copias de las incapacidades concedidas por la EPS Saludcoop a su favor, probando que estas superaron 180 días.

[6] Expediente T-2669638 5. Luz Marina Tafur Zabala interpuso acción de tutela contra Colombiana de Comercio S.A., CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A.

, por considerar que esta empresa le vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital al despedirla pese a que (i) su empleo era su única fuente de ingresos, (ii) padece de una enfermedad que le impedía al momento del despido desempeñar normalmente sus actividades laborales y (iii) es madre cabeza de familia.

5.1. Señala la accionante que el 13 de noviembre de 2008 celebró contrato de trabajo con la empresa Colombiana de Comercio S.A., CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. para desempeñar el cargo de "vendedora Canal Mixto".

El sueldo acordado fue seiscientos mil pesos mensuales ($600.000). [7] 5.2. El 09 de diciembre de 2009, la accionante fue valorada por la EPS Cafesalud y fue diagnosticada con "enfermedad varicosa miembros inferiores bilateral, flebitis superficial miembros inferiores".

[8] Por lo anterior, su médico tratante le recomendó cambios posturales, no caminar trayectos largos, evitar subir y bajar escaleras permanentemente y evitar manipulación de cargas pesadas mientras se autorizaba procedimiento de cirugía.

Pese a dichas recomendaciones, que fueron informadas por la EPS al empleador, en el mes de enero de 2010, [9] fue trasladada a un puesto que le implicaba labores y desplazamientos extensos, entre tanto, "supuestamente", se decidía su reubicación.

5.3. El 01 de febrero de 2010, aun cuando ella manifiesta que se encontraba en tratamiento por su enfermedad, fue informada de la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, previa indemnización y sin el permiso correspondiente del Ministerio de la Protección Social o de la oficina de trabajo.

6. El proceso correspondió, en primera instancia, al Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá, ante el cual intervino el representante legal de la empresa accionada para oponerse a las pretensiones de la accionante, al considerar que ésta no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada en tanto no ha sido incapacitada para trabajar. Así mismo, sostuvo que al ser la enfermedad que padece de origen común, no es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social para la terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, expresamente sostuvo: "(…) comedidamente es necesario manifestar que no había lugar a pedir autorización al Ministerio pues la tutelante no estaba incapacitada y su enfermedad es de origen común tal como ella lo afirma." 7.

El 26 de febrero de 2010, el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá profirió sentencia negando la protección de los derechos invocados por la accionante al considerar que si bien se dio por terminado su contrato laboral, la accionante fue indemnizada previamente.

8. El 04 de marzo de 2010, la accionante impugnó la decisión del juez de primera instancia sin presentar sustentación. 9. Sin embargo, el 22 de abril de 2010, el Juzgado Treinta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá decidió confirmar el fallo de primera instancia, al considerar que la accionante puede dirigirse a la jurisdicción ordinaria laboral "a efectos de que sea dicha autoridad quien previo el agotamiento del procedimiento correspondiente defina la controversia suscitada entre los extremos de esta acción." Así mismo, sostuvo que en el caso concreto no se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada "(…) pues los apartes jurisprudenciales acotados en el escrito de tutela, no corresponden a este caso particular (…)".

Expediente T-2673447 10. Benedicta Zambrano Joaqui interpuso acción de tutela contra Efectimedios S.A. por considerar que esta empresa le vulneró sus derechos a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, al despedirla, pese a que se encontraba disminuida físicamente.

10.1. Señala la accionante, que el 11 de enero de 2007 se vinculó como auxiliar de servicios generales a la empresa Efectimedios S.A. devengando un sueldo de $645.000 pesos mensuales.

[10] 10.2. Desde el mes de septiembre de 2009, afirma, empezó a presentar "un fuerte dolor en la rodilla derecha, que posteriormente se trasladó a la izquierda".

Según ella a la fecha de la interposición de la acción de tutela no ha sido diagnosticada, pero la enfermedad le ha generado múltiples incapacidades.

[11] La última relacionada fue del 7 de abril de 2010 al 8 de abril del mismo año. [12] No obstante, pese a su condición, un día después de cumplida la última incapacidad, esto es, el 09 de abril de 2010, Efectimedios S.A., le comunicó a la accionante la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, previa indemnización.

10.3. La accionante manifiesta, que la decisión de Efectimedios S.A. de dar por terminado su contrato de trabajo la perjudica enormemente. Al respecto sostuvo que "[e]n la actualidad buscar un nuevo empleo es para mi muy difícil pues cuento con 52 años y más aun si se complica mi enfermedad entonces sin ingresos fijos, no podría garantizar la afiliación a la EPS y por ende tratar mis padecimientos de salud. No poseo ninguna fuente de ingresos pues el único dinero que percibía era el salario mensual que devengaba con la empresa Efectimentos ya que no tengo personas que se puedan hacer cargo de mi y los gastos que tengo que soportar para sobrevivir son desde habitación, pues me encuentro pagando las cuotas de mi vivienda, hasta el pago de alimentos lo cual se me dificulta, además de mi depende 1 persona menor de edad, una sobrina de 11 años (…)." 11.

El proceso correspondió, en única instancia, al Juzgado Cuarenta y uno Penal Municipal, Con Funciones de Control de Garantías, ante el cual intervino la apoderada de Efectimedios S.A. para solicitar al juez de conocimiento la declaración de improcedencia de la acción, al considerar que es la jurisdicción ordinaria laboral la competente para dirimir el asunto

que se pretende en sede de tutela. Así mismo, sostuvo que la accionante recibió la debida indemnización por despido sin justa causa y que el despido obedeció a una reestructuración administrativa de reducción de personal ante la grave crisis económica que enfrenta la empresa.

12. El 27 de abril de 2010, el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal, con Funciones de Control de Garantías, profirió sentencia negando el amparo solicitado por la accionante al considerar improcedente la acción, con base en los siguientes argumentos:

"A juicio del despacho es improcedente la acción de tutela por cuanto el Juez constitucional no es el competente para resolver conflictos jurídicos originados en la inobservancia de obligaciones de carácter laboral. Tampoco procede como mecanismo transitorio de defensa. Pues se demostró tanto por los argumentos de la accionante como de la accionada que la misma no se encontraba incapacitada víctima de enfermedad alguna, al momento del despido, ni recibía ningún tipo de tratamiento médico, igualmente es propietaria de una casa de habitación la cual se encuentra cancelando, es una persona soltera y vive sola con su sobrina. Es decir, que estos derechos no constituyen la violación de derechos fundamentales, sino de rango legal (…)".

Expediente T-2679067 13. William de Jesús Bolívar Molina interpuso acción de tutela contra la empresa Arquitectura y Concreto S.A., al considerar que esta empresa le vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital, al despedirlo, sin justa causa, pese a que sufre de una enfermedad "catastrófica" y que se encuentra en tratamiento médico.

13.1. Señala el accionante que se vinculó a la empresa Arquitectura y Concreto S.A., el 29 de agosto de 2002, para desempeñar labores de mensajería. El sueldo acordado fue quinientos cincuenta y seis mil seiscientos pesos mensuales ($556.600).

[13] 13.2. En el mes de junio de 2008, el Instituto de Cancerología le diagnosticó cáncer de laringe, razón por la cual se encuentra en tratamientos específicos para tratar la enfermedad. Pese a su estado de salud, el 31 de julio de 2009, Arquitectura y Concreto S.A., sin justa causa, decidió dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, sin permiso de la Oficina del Trabajo o del Ministerio de la Protección Social, con previa indemnización. Sobre el asunto el accionante expresamente sostuvo:

"Con la terminación de mi contrato de trabajo, se está afectando mi derecho a la salud en conexidad con la vida, toda vez que el cáncer es una enfermedad catastrófica, terminal y, si se me retira del sistema general de seguridad social, mis tratamientos, mis medicamentos y mis citas con los galenos se verán afectadas y, consecuencialmente se verá gravemente mi salud, por tanto mi vida.

Actualmente me encuentro en situaciones precarias, así como mi grupo familiar, se han visto afectadas las situaciones de nuestra vida diaria, tengo esposa e hijo por los cuales velo (…)." 14.

El proceso correspondió, en única instancia, al Juzgado Once Penal Municipal de Medellín, con Funciones de Control de Garantías, ante el cual intervino la empresa accionada para solicitar la improcedencia de la acción argumentando que "el contrato terminó por razón de cumplimiento de la obra y no por motivos inherentes a la incapacidad médica del trabajador." Así mismo, sostuvo que "el accionante no tiene la condición de discapacitado físico" razón por la cual no tiene el derecho a reintegro de ningún tipo.

Finalmente, señaló que, en el caso concreto, "se cuenta con la acción ordinaria laboral para reclamar de su empleador la indemnización especial que la norma consagra" Aunque aclara que "se pagó la indemnización correspondiente por despido sin justa causa ." Finalmente sostuvo que la terminación del contrato se debió " a un recorte de personal

ocasionado por una baja o caída en la actividad constructora, donde no solo se tuvo que despedir al accionante si (sic) a otras personas de la parte administrativa (…).” 15.

El 22 de octubre de 2009, el Juzgado Once Penal Municipal de Medellín, con Funciones de Control de Garantías profirió sentencia negando el amparo solicitado por el accionante al considerar la acción de tutela improcedente, con base en los siguientes argumentos:

“(…) El mismo señor William de Jesús Bolívar Molina manifestó que su enfermedad – cáncer de garganta - no le impide laborar, estima que no tiene ninguna discapacidad, habla con normalidad, se comunica con los demás normalmente;

después de su salida se dedica al rebusque, trabaja para el que lo llame, tiene días de quince mil pesos ($15.000) otros de veinte mil ($20.000) y de hasta cien mil pesos ($100.000) por lo general trabaja dos días y medio a la semana (…) es decir, que una vez cesado en sus labores dentro de la empresa accionada, se ha desempeñado laboralmente en otras actividades que le permiten recibir ingresos. En conclusión, al no existir una afectación al mínimo vital ni perjuicio de carácter irremediable (…) se declara improcedente la presente acción (…).” 16.

El 13 de noviembre de 2009, el accionante impugnó la decisión proferida por el Juez de primera instancia alegando que actualmente se encuentra desempleado y que depende de la caridad de sus allegados.

17. El 02 de diciembre de 2009, el Juzgado Trece Penal del Circuito de Medellín confirmó el fallo de primera instancia al considerar que el accionante “cuenta con otra instancia judicial para debatir lo planteado en este estrado, sobre la base que se busca es que se ordene el reintegro a su lugar de trabajo como consecuencia de ese injusto despido que él considera.” II.

CONSIDERACIONES 1. Competencia La Sala es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídicos. 2.1 En el presente caso, corresponde a la Sala Primera de esta Corporación resolver los siguientes problemas jurídicos:

(i) ¿un empleador vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sus trabajadores cuando los desvincula sin permiso de la autoridad competente, aun cuando padecen una disminución física relevante que les dificulta o impide realizar adecuadamente sus funciones, y el empleador no logra justificar de manera suficiente que se produjo por justa causa?;

(ii) ¿un empleador vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sus trabajadores cuando los desvincula sin permiso del Ministerio de la Protección Social, bajo el argumento de que presentan incapacidades superiores a 180 días, a pesar de que no demuestra haberlo acompañado a reclamar la pensión de invalidez ni haber hecho lo posible por ofrecerle un nuevo puesto de trabajo? (iii) ¿una entidad prestadora de servicios de salud vulnera el derecho a la salud de una persona afiliada que se encuentra recibiendo tratamiento médico, al suspender la realización de dicho tratamiento por dejar de percibir los aportes? 2.2.

Para efectos de resolver el anterior problema jurídico, la Sala (i) reiterará la jurisprudencia de esta Corporación relacionada con la procedibilidad de la acción de tutela frente a controversias laborales; (ii) reiterará los contenidos del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas o en estado de debilidad manifiesta, (iii) reiterará los criterios fijados en torno al tratamiento que deben recibir los trabajadores, por parte de sus empleadores, cuando estos presentan incapacidades que superan 180 días, y por último; (iv) la solución de los casos concretos.

3. Procedibilidad de la acción de tutela frente a controversias laborales. Reiteración de jurisprudencia 3.1. Dado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo llamado a prosperar para el

reclamo de prestaciones o acreencias laborales. Las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, incapacidades o pensiones, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, deben ser tramitadas ante la jurisdicción laboral, que puede prestar su concurso frente a controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo. No obstante, esta Corporación ha considerado que, cuando se verifican en el caso concreto (i) que los medios ordinarios de defensa judicial no son idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados [14] ;

(ii) que de no concederse la tutela como mecanismo de protección se produciría un perjuicio irremediable [15] y (iii) que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional (personas de la tercera edad, personas discapacitadas, mujeres cabeza de familia, población desplazada, niños y niñas o trabajadores disminuidos físicamente) la acción de tutela resulta procedente.

3.2. Específicamente, en el caso de trabajadores que se encuentran discapacitados, con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, en la sentencia T-530 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) se concluyó que la acción de tutela es procedente, si se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud. N o obstante, de conformidad con la misma jurisprudencia constitucional, para que proceda la acción de tutela no basta con demostrar la condición de trabajador discapacitado o en limitadas condiciones de salud, que merezca la especial protección constitucional. Además de ello, debe establecerse que sin la intervención oportuna del juez constitucional se causará un perjuicio irremediable y debe acreditarse la existencia de una condición material de procedencia que hace referencia básicamente, a que exista una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda concluirse la existencia de un trato discriminatorio.

4. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia 4.1.

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” , [16] y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, [17] están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada.” [18] 4.2.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro preceptos constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” ;

[19] en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.);

[20] en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” , con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (art. 13, C.P);

[21] y en cuarto lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” , ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.).

[22] 4.3. 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 constitucionales:

en primer lugar, son beneficiarios de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada[, p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” ;

[23] 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.

[24] 4.4. Así, si 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 que (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

(i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o 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 mejores que las del cargo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones;

[25] (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.); [26] (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) .

5. Análisis de la causa consagrada en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para terminar el contrato del trabajador incapacitado por más de 180 días.

5.1. De conformidad con el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 7°, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965) el empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en caso de que se compruebe que el trabajador padece una:

“enfermedad o lesión que lo incapacit[a] para el trabajo, cuya curación no ha[s]ido posible durante ciento ochenta (180) días” 5.2. Ahora bien, esa norma establecida por el Ejecutivo mediante Decreto con fuerza de ley, está por supuesto supeditada a la Constitución. Y eso significa que no podría entenderse en un sentido que haga nugatorios el deber de promover la igualdad efectiva (art. 13, C.P.), o el de proteger “especialmente a aquellas personas que por su condición […] física o mental, se encuentre en circunstancia de debilidad manifiesta” , o el de adelantar una política de “previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.), o finalmente el de garantizarles a los trabajadores “la capacitación [y] el adiestramiento” necesarios (art. 53, C.P.). De hecho, la normatividad laboral antes referida, tampoco está llamada a prevalecer sobre la Ley 361 de 1997, que expresamente dispone:

“ ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación (…)” . [27] Por tanto, es preciso definir cuál es el alcance de esa causal de terminación del contrato laboral, y qué se requiere para que sea justa.

5.3. De acuerdo con el entendimiento fijado por la jurisprudencia de esta Corporación, la facultad prevista en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo sólo es justa si se dan las siguientes tres condiciones:

(i) si las incapacidades superan los 180 días, [28] (ii) si el empleador acompaña al trabajador en el trámite de solicitud de la pensión de invalidez hasta que esta se resuelva (calificación y decisión de la AFP);

[29] y (iii) si después de la decisión de la AFP se efectúan los movimientos de personal y a) no es posible reubicarlo, o b) es posible reubicarlo pero con riesgo para su integridad o en un cargo que no puede cumplir.

[30] 5.4. Finalmente, cabe señalar que la jurisprudencia de este Tribunal ha sostenido que “el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho.” [31] 6. El acceso a un servicio de salud debe ser continuo, y no puede ser interrumpido súbitamente 6.1. Desde el inicio de su jurisprudencia la Corte Constitucional ha defendido el derecho que a toda persona se le garantice la continuidad del servicio de salud, una vez éste haya sido iniciado.

[32] Se garantiza entonces, que el servicio de salud no sea interrumpido, súbitamente, antes de la recuperación o estabilización del paciente.

[33] Para la jurisprudencia “(…) puede hacerse la distinción entre la relación jurídica- material, esto es la prestación del servicio que se materializa en una obligación de medio o de resultado según el caso, y la relación jurídica-formal, que se establece entre la institución y los usuarios.” [34] Una institución encargada de prestar el servicio de salud, puede terminar la relación jurídico–formal con el paciente de acuerdo con las normas correspondientes, pero ello no implica que pueda dar por terminada inmediatamente la relación jurídica–material, en especial si a la persona se le está garantizando el acceso a un servicio de salud.

6.2. La continuidad en la prestación del servicio público de salud se ha protegido no solo en razón de su conexión con los principios de efectividad y de eficiencia sino también por su estrecha vinculación con el principio establecido en el artículo 83 de la Constitución Nacional de acuerdo con el cual "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas."

Esta buena fe constituye el fundamento sobre el cual se construye la confianza legítima, esto es, la garantía que tiene la persona de que no se le suspenderá su tratamiento una vez iniciado.

6.3. Es así, que este Tribunal Constitucional se ha encargado de concretar el contenido y alcance del derecho de los usuarios a no sufrir interrupciones abruptas y sin justificación constitucionalmente admisible de la prestación del servicio de salud. Así, en cada caso, deberá establecerse si son o no constitucionalmente aceptables [35] , las razones en las que la EPS o demás instituciones que suministren el servicio público de salud fundamenten su decisión de interrumpir el servicio.

6.4. Los criterios adoptados por esta Corte para garantizar la continuidad en la prestación del servicio de salud son: “ … (i) las prestaciones en salud, como servicio público esencial, deben ofrecerse de manera eficaz, regular, continua y de calidad, (ii) las entidades que tiene a su cargo la prestación de este servicio deben abstenerse de realizar actuaciones y de omitir las obligaciones que supongan la interrupción injustificada de los tratamientos, (iii) los conflictos contractuales o administrativos que se susciten con otras entidades o al interior de la empresa, no constituyen justa causa para impedir el acceso de sus afiliados a la continuidad y finalización óptima de los procedimientos ya iniciados”.

[36] 6.5. La Corte también ha afirmado que “ los servicios de salud que se deba continuar prestando pueden estar o no incluidos en los Planes Obligatorios (POS y POSS). Para la Corte, si tales servicios (i) se encuentran fuera del Plan, (ii) venían siendo prestados por la entidad accionada (ARS, EPS o empresa solidaria de salud a la que se encuentre afiliado el menor), y (iii) son necesarios para tratar o diagnosticar una patología grave que padece, entonces, será la entidad accionada (EPS, ARS, o empresa solidaria de salud a la que se encuentre afiliado) la encargada de continuar con su suministro, con cargo a recursos del Fosyga, hasta tanto otra entidad prestadora de servicios de salud asuma de manera efectiva la prestación de los servicios requeridos. Una vez suministrado el servicio médico excluido del Plan, la entidad respectiva tendrá derecho a repetir contra este fondo. De otro lado, considera la Corte que si los servicios requeridos (i)

se encuentran dentro del Plan (POS o POSS), (ii) venían siendo prestados por la entidad accionada (EPS, ARS o por la empresa solidaria de salud a la que se encuentre afiliado el menor) y (iii) fueron ordenados por su médico tratante, entonces, será la entidad accionada (EPS, ARS o la empresa solidaria de salud a la que se encuentre afiliado el menor), la encargada de continuar con su suministro, con cargo a sus propios recursos .” [37] Ahora bien, de conformidad con lo expuesto, la Sala procede a resolver los casos concretos.

7. Casos concretos 7.1. Expediente T-2668361 7.1.1. La empresa Concay S.A. desvinculó al señor Julio César Espinosa Bejarano, argumentando que le asistía justa causa, para dar por terminado un contrato de trabajo, según lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto las incapacidades del actor, generadas por enfermedad de origen común (Discopatía Lumbar múltiple, hernia discal y lumbalgia mecánica) , superaron 180 días. Así mismo sostuvo que el accionante recibió una remuneración durante 10 meses sin haber trabajado. Por su parte, la EPS Saludcoop, entidad a la que se encontraba afiliado el actor en calidad de cotizante, decidió suspender los tratamientos de salud requeridos, en consideración a la novedad de retiro efectuada por el patrono. El accionante estima que estas dos entidades le violaron sus derechos a la seguridad social, al mínimo vital y a la salud, pues en su condición actual, no le es posible conseguir un nuevo trabajo ni costear su afiliación al Sistema General de Seguridad Social para continuar con los tratamientos que requiere.

7.1.2. La Sala Primera de Revisión considera que, en el caso concreto, resulta procedente la acción de tutela como mecanismo de amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del accionante, debido a que padece de una “Discopatía Lumbar múltiple, hernia discal y lumbalgia mecánica ” que lo sitúa en una condición especial de vulnerabilidad, ya que incluso su enfermedad le ha ocasionado incapacidades por más de 180 días consecutivos. Lo anterior, como se expuso en la parte motiva de esta providencia, le permite al juez constitucional intervenir, pese a la existencia de otros medios de defensa judicial, con la finalidad de proteger de manera inmediata a quienes por sus condiciones particulares de indefensión, gozan de una protección constitucional prevalente. Así mismo, cabe señalar que en el caso concreto existe la presunción de que el despido del accionante vulnera su derecho al su mínimo vital, en tanto devengaba al momento de su vinculación un sueldo de $408.000 pesos, esto es, el salario mínimo legal vigente en el año en el que se vinculó a la empresa.

[38] 7.1.3. Ahora bien, según las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia, en este caso debe presumirse que la desvinculación del demandante fue discriminatoria, porque se surtió sin autorización de la Inspección del Trabajo, o del Ministerio de Protección Social.

[39] Y aunque ciertamente en el caso concreto la empresa accionada (Concay S.A.) intentó desvirtuarla, bajo el argumento de que así se lo permitía el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en realidad y de acuerdo con la jurisprudencia no consiguió hacerlo de manera definitiva. Ante todo, porque los ciento ochenta días de incapacidad son condición necesaria, pero insuficiente para que se configure adecuadamente la causal de terminación. Pues se requiere, además, que el empleador demuestre haber hecho dos cosas. Primero, que acompañó al trabajador en el trámite de solicitud de la pensión de invalidez hasta que esta se resolvió completamente (calificación y decisión de la AFP).

[40] Segundo, que después de resuelta, y si no hubo lugar a la pensión de invalidez, el empleador efectuó los movimientos de personal y a) no fue posible reubicar al trabajador, o b) fue posible reubicarlo pero con riesgo para su integridad o en un cargo que no puede cumplir.

[41] Ninguna de estas circunstancias se acreditó con suficiencia, y por tanto se mantiene incólume la presunción de despido discriminatorio. 7.1.4.

Por lo anterior, el fallo de única instancia proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Florencia – Caquetá será entonces revocado y, en su lugar, se concederá la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante. En consecuencia, la Corte declarará la ineficacia de la terminación o del despido laboral y le ordenará a la entidad demandada Concay S.A.:

(i) que le pague al señor Julio César Espinosa todos los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde que fue desvinculado -10 de diciembre de 2009- hasta la fecha de interposición de la presente acción de tutela;

(ii) que lo reintegre a un cargo con condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por el trabajador 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) que lo capacite para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) y que le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

7.1.5. Ahora bien, esta Sala también prevendrá a la EPS Saludcoop para que en el futuro se abstenga de suspender la prestación de los servicios de salud a personas que se encuentre en el estado de salud del señor Julio César Espinosa Bejarano, aunque estén desafiliada del Sistema de Seguridad social.

[42] 7.2. Expediente T-2669638 7.2.1. Luz Marina Tafur Zabala interpuso acción de tutela contra Colombiana de Comercio S.A, CORBETA S.A. y ALKOSTO S.A.

por considerar que dichas empresas vulneraron sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital al desvincularla pese a que (i) el empleo que tenía con ellos era su única fuente de ingresos, (ii) padecía de una “enfermedad varicosa miembros inferiores bilateral, flebitis superficial miembros inferiores” , de acuerdo con dictamen médico, y (iii) es madre cabeza de familia. Por su parte las entidades accionadas se opusieron a las pretensiones de la accionante, al considerar que no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada en tanto no ha sido incapacitada para trabajar. Asimismo, sostuvieron que al ser la enfermedad que padece de origen común no es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social para la terminación del contrato de trabajo.

7.2.2. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en la parte motiva de esta providencia, la demandante tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. Porque, aunque no se encuentra en estado de invalidez, ni estaba incapacitada al momento de la desvinculación, lo cierto es que su padecimiento puede considerarse como una disminución física que merece una especial protección constitucional, porque afecta de manera sustantiva su capacidad para desarrollar las actividades laborales ordinarias que tenía con la(s) empresa(s) demandadas. En efecto, en el proceso hay prueba de la recomendación expedida por los médicos de Cafesalud EPS el 07 de enero de 2010, [43] en el sentido de que la tutelante no debía caminar trayectos largos, y evitar subir y bajar escaleras permanentemente o manipular cargas pesadas mientras se autorizaba la cirugía que requería su padecimiento. Dado que se desempeñaba como vendedora, es previsible que su situación de salud haya tenido al menos la potencialidad de afectar su desempeño, por cuanto una persona en esa ocupación regularmente está obligada a desplazarse y a recorrer distancias amplias en busca de clientes. Por tanto, para esta Corte, el hecho de que la hubieran desvinculado del trabajo sin autorización de la oficina del trabajo supone que debe presumirse el despido discriminatorio. Y en este caso esa presunción no fue desvirtuada, entre otras razones porque la garantía de la estabilidad no depende de que la trabajadora hubiera estado incapacitada, ni de que la enfermedad sea de origen común.

7.2.3. Por lo anterior se procederá a revocar el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá, que a su vez confirmó el proferido por el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá. En consecuencia, le concederá la tutela de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, la

Corte declarará la ineficacia de la terminación o del despido laboral y le ordenará a las entidades demandadas Colombiana de Comercio S.A, CORBETA S.A. y ALKOSTO S.A. –en solidaridad :

(i) que le paguen a la señora Luz Marina Tafur Zabala todos los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde que fue desvinculado - 01 de febrero de 2010 - hasta la fecha de interposición de la presente acción de tutela;

(ii) que la reintegren a un cargo con condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; y (iii) que la capaciten para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.). No se ordenará pagarle la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario de que trata el artículo 26, inc.

2°, Ley 361 de 1997, en vista de que le pagó una indemnización por despido injusto. 7.3. Expediente T-2673447 7.3.1. Benedicta Zambrano Joaqui interpuso acción de tutela contra Efectimedios S.A por considerar que le vulneró sus derechos a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, al despedirla pese a que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta al padecer una enfermedad que le ha generado múltiples incapacidades pero que a la fecha no ha sido diagnosticada.

Por su parte, la apoderada de Efectimedios S.A solicitó al juez de conocimiento la declaración de improcedencia de la acción, en tanto es la jurisdicción ordinaria laboral la competente para dirimir el asunto que se pretende en sede de tutela. Así mismo, sostuvo que la accionante recibió la debida indemnización por despido sin justa causa.

7.3.2. De conformidad con las pruebas que obran en el expediente, observa la Sala de Revisión que, en el caso concreto, resulta impróspero el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Porque de acuerdo con lo establecido en la parte motiva de esta providencia, la demandante no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, la Sala constata que la peticionaria no probó ni que estuviera en estado de invalidez, ni que estuviera incapacitada al momento de la terminación del vínculo, ni que tuviera una relevante disminución física, síquica o sensorial que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. En efecto, en el proceso sólo hay prueba que ha presentado un padecimiento singular en sus rodillas, que le ocasiona incapacidades esporádicas y que aún no había sido diagnosticado a la fecha de interposición de la tutela.

7.3.3. Por tanto, el fallo proferido por el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal con funciones de conocimiento de control de garantías de Bogotá debe ser confirmado y la tutela debe negarse.

7.4. Expediente T- 2679067 7.4.1. William de Jesús Bolívar interpuso acción de tutela contra Arquitectura y Concreto S.A al considerar que esta empresa le vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital, al despedirlo, sin justa causa, pese a que sufre de una enfermedad “catastrófica” y que se encuentra en tratamiento médico. Por su parte la entidad accionada manifestó que el contrato terminó por razón de cumplimiento de la obra y no por motivos inherentes a la incapacidad médica del trabajador .

Asimismo, sostuvo que “el accionante no tiene la condición de discapacitado físico” razón por la cual no tiene el derecho a reintegro de ningún tipo.

Finalmente, señaló que, en el caso concreto, “se cuenta con la acción ordinaria laboral para reclamar de su empleador la indemnización especial que la norma consagra” Aunque aclara que “se pagó la indemnización correspondiente por despido sin justa causa.” 7.4.2.

De conformidad con las pruebas que obran en el expediente observa la Sala de Revisión que, en el caso concreto, resulta procedente el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada, vía tutela, debido a que el accionante se encuentra en condición de debilidad manifiesta al encontrarse disminuido físicamente por padecer “cáncer de garganta.

” [44] Lo anterior, como se expuso en la parte motiva de esta providencia, le permite al juez constitucional intervenir, pese a la existencia de otros medios de defensa judicial, con la finalidad de proteger de manera inmediata a quienes por sus condiciones particulares de indefensión, gozan de una protección constitucional prevalente. Así mismo, se presume la vulneración a su mínimo vital en tanto devengaba al momento de su vinculación un sueldo de $556.600 pesos.

7.4.3. Ahora bien, según las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia, en este caso debe presumirse que la desvinculación del demandante fue discriminatoria, porque se surtió sin autorización de la Inspección del Trabajo, o del Ministerio de Protección Social el 31 de julio de 2009, [45] aunque con previa indemnización.

[46] Esto es así, porque está claro a partir de los hechos que el señor William de Jesús Bolívar Molina [47] padece de cáncer y actualmente se encuentra en tratamiento.

[48] Y la entidad accionada no desvirtuó la presunción por despido discriminatorio. Por el contrario, existe evidencia que permite establecer que el despido se efectuó con motivo de las condiciones físicas del trabajador, incurriendo el empleador en una conducta discriminatoria. Lo anterior porque: (i) El accionante había trabajado en la empresa desde el 29 de agosto de 2002 sin que hubiera tenido registro de ningún tipo de inconveniente con su empleador y (ii) la empresa no sustenta las causas de la terminación unilateral del contrato. Al respecto, en el escrito de tutela la empresa accionada se limita a señalar que el accionante no goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada en tanto es discapacitado.

7.4.4. Con arreglo a lo anterior, el fallo proferido por el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal con funciones de conocimiento de control de garantías de Bogotá será revocado y, en su lugar, se concederá la protección de los derechos fundamentales de la accionante. En consecuencia, la Corte declarará la ineficacia de la terminación o del despido laboral y le ordenará a la entidad demandada Arquitectura y Concreto S.A.

: (i) que le pague al señor William de Jesús Bolívar Zambrano todos los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde que fue desvinculado -09 de abril de 2010 - hasta la fecha de interposición de la presente acción de tutela;

(ii) que lo reintegre a un cargo con condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por el trabajador 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) que lo capacite para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.). No se ordenará pagarle la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario de que trata el artículo 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997, en vista de que le pagó una indemnización por despido injusto.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR el fallo proferido en única instancia por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Florencia – Caquetá el 19 de abril de 2010. . En su lugar, CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Julio César Espinosa Bejarano.

Segundo.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral que existía entre Concay S.A. y el señor Julio César Espinosa. En consecuencia, ORDENAR a la entidad demandada Concay S.A.:

(i) que le pague al señor Julio César Espinosa todos los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde que fue desvinculado -10 de diciembre de 2009- hasta la fecha de interposición de la presente acción de tutela;

(ii) que lo reintegre a un cargo con condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por el trabajador 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) que lo capacite para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) y que le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

Tercero.- REVOCAR el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Treinta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá el 22 de abril de 2010, que a su vez confirmó el fallo proferido, en primera instancia, por el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá el 26 de febrero 2010. En su lugar, CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Luz Marina Tafur Zabala.

Cuarto.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral que existía entre la señora Luz Marina Tafur Zabala y cualquiera de las entidades Colombiana de Comercio S.A, CORBETA S.A. y ALKOSTO S.A.

En consecuencia, ORDENAR a Colombiana de Comercio S.A, CORBETA S.A. y ALKOSTO S.A. –en solidaridad- : (i) que le paguen a la señora Luz Marina Tafur Zabala todos los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde que fue desvinculado - 01 de febrero de 2010 - hasta la fecha de interposición de la presente acción de tutela;

(ii) que la reintegren a un cargo con condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por ella 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) que la capaciten para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) y que le paguen una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

Quinto.- CONFIRMAR el fallo proferido en única instancia por el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá el 27 de abril de 2009. En consecuencia, NEGAR la protección de los derechos fundamentales invocados por la señora Benedicta Zambrano Joaqui.

Sexto.- REVOCAR el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Trece Penal del Circuito de Medellín el 02 de diciembre de 2009, que a su vez confirmó el fallo proferido el 22 de octubre de 2009 por el Juzgado Once Penal Municipal, con funciones de control de garantías de Medellín y, en su lugar, CONCEDER la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor William de Jesús Bolívar.

Séptimo.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral que existía entre Arquitectura y Concreto S.A. y e l señor William de Jesús Bolívar Zambrano. En consecuencia, ORDENAR a la entidad Arquitectura y Concreto S.A.

: (i) que le pague al señor William de Jesús Bolívar Zambrano todos los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde que fue desvinculado -09 de abril de 2010 - hasta la fecha de interposición de la presente acción de tutela;

(ii) que lo reintegre a un cargo con condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; Y (iii) que lo capacite para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)..

Octavo.- Líbrese por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado Ausente en comisión JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Según consta en la copia del contrato suscrito entre el accionante y Concay S.A. Expediente de tutela, cuaderno principal, folio 95. En adelante siempre que se haga mención a un folio, se entenderá que este hace parte del cuaderno principal a menos que se diga expresamente lo contrario.

[2] Folios del 123 al 161. [3] Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 62. “TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (….) 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra

enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad." [4] Folio 3 y 4.

[5] Folios 118 al 120. [6] Folios 123 al 161. [7] Según consta en la copia del contrato de trabajo suscrito entre Colombiana de Comercio S.A., CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. y la accionante. Folio 5 del cuaderno 2.

[8] Según consta en la recomendaciones médico laborales de Cafesalud EPS. Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 4. [9] Ibídem. [10] Según consta en el contrato de trabajo suscrito entre la accionante y Efectimentos S.A. (expediente de tutela, cuaderno 2, folio 11.) el sueldo acordado fue de $433.700. Sin embargo, la accionante en el escrito de tutela manifiesta expresamente que devengaba un sueldo de $645.000 mensuales (expediente de tutela, cuaderno 2, folio 1.) [11] Expediente de tutela, cuaderno 2, folios 14 al 19.

[12] Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 15. [13] Según consta en el certificado laboral emitido por esta empresa el 13 de julio de 2009. Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 8.

[14] Al respecto se pueden consultar, entre otras, las sentencias: T-1012 de 2003 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-651 de 2004 (MP: Marco Gerardo Monroy Cabra), T-435 de 2006 (MP: Humberto Antonio Sierra Porto) y T-656 de 2006 (MP: Jaime Araujo Rentería).

[15] Respecto del perjuicio irremediable, esta Corporación ha indicado sus características de la siguiente manera: "En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica.

En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable".

Corte Constitucional . Sentencia T-634 de 2006 (MP. Clara Inés Vargas Hernández). [16] En la sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil) esta Corporación ordenó el reintegro al cargo de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente. Al respecto, la Sala de Revisión sostuvo en esta oportunidad que, si bien la accionante no podía ser calificada como invalida ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

[17] En esta oportunidad la Sala Segunda de Revisión, en la sentencia T-784 de 2009 (MP: María Victoria Calle Correa), ordenó el reintegro de un trabajador, por haber sido despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, aun cuando no padecía, en estricto sentido, de una discapacidad. Al respecto la Sala sostuvo:

"la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo" .

[18] Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía "carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico" se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la "estabilidad laboral reforzada" , y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[19] Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la sentencia T-1219 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en "circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta" , la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

[20] En la sentencia T-263 de 2009 (MP Luís Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar "una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuido s físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran" , contemplado en el artículo 47 Superior.

[21] Véase la sentencia T-520 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se le había violado por parte de su empleador. Para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental "se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta" , consagrado en el artículo 13 de la Constitución.

[22] En la citada sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy), la Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además […] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta" .

[23] Al controlar la constitucionalidad del artículo 26, Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis), la Corte estimó que "[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas".

[24] Así lo ha señalado la Corte, por ejemplo en la sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto), al decidir el caso de una persona que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la Oficina del Trabajo, a pesar de tener una discapacidad que le deparaba una protección reforzada a su derecho a la estabilidad laboral. La Corporación dijo, en esa ocasión:

"si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de

ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma” .

[25] En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii) , la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de 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” .

Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis). [26] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto : “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” . Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador considerado como paciente de una debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil), ya citada. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada:

“ deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa” .

[27] Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. [28] Sentencia T-279 de 2006 (MP Alfredo Beltrán Sierra), en la cual la Corte Constitucional concluyó a ´partir de un caso, que la incapacitad superior a ese tiempo es una condición necesaria, pero insuficiente para la terminación justa de la relación laboral.

[29] En la sentencia T-992 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), la Corte concedió la tutela interpuesta por un trabajador a quien habían desvinculado sin autorización de la oficina del trabajo por tener más de ciento ochenta (180) días de incapacidad, entre otras razones porque “(ii) superado el término de 180 días de incapacidad el empleador no gestionó lo pertinente para definir el estado de invalidez del actor, violando el principio de solidaridad mencionado” .

[30] En la sentencia T-279 de 2006 (MP Alfredo Beltrán Sierra), la Corte concedió la tutela instaurada por una trabajadora que había sido desvinculada sin autorización de la oficina del trabajo por tener más de ciento ochenta (180) días de incapacidades, entre otras razones porque “el empleador debía reinstalar de la actora en el lugar de trabajo, si ésta había recuperado su capacidad laboral, según lo que los dictámenes médicos hubieren indicado. O proporcionarle a la trabajadora incapacitada temporalmente, un trabajo compatible con sus actitudes. (art. 16 del Decreto 2351 de 1965)” , y en ese caso no lo hizo.

[31] Al respecto ver sentencia T-992 de 2008. [32] Corte Constitucional, sentencia T-597 de 1993 (MP: Eduardo Cifuentes Muñoz); en este caso, la Corte tuteló el derecho de un menor a que el Hospital acusado lo siguiera atendiendo, pues consideró que “[la] interrupción inconveniente, abrupta o inopinada de las relaciones jurídico-materiales de prestación no se concilia con el estado social de derecho y con el trato que éste dispensa al ser humano ”.

[33] Corte Constitucional, sentencia T-059 de 2007 (MP Álvaro Tafur Galvis), en este caso se tuteló el derecho de un joven de 23 años a que no se interrumpiera el tratamiento que recibía por un problema de adicción que lo llevó a perder su cupo como estudiante, a pesar de que se le atendía en condición de beneficiario de su padre, por ser estudiante.

[34] Corte Constitucional, sentencia T-597 de 1993 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). [35] Corte Constitucional, sentencias T-064 de 2006 (MP: Clara Inès Vargas Hernández) y T-438 de 2007 (MP. Rodrigo Escobar Gil).

[36] Corte Constitucional, Sentencias : T-1198 de 2003 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), .Sentencia T-148 de 2007 (MP: Humberto Antonio Sierra Porto) y T-438 de 2007 (MP: Rodrigo Escobar Gil.) [37] Sentencia T-127 de 2007 (MP

Manuel José Cepeda Espinosa), en este caso se resolvió que "(…) Coomeva EPS viola el derecho fundamental a la salud de Julián Orlando García Delgado al suspender el suministro de un tratamiento médico que requiere, antes de que éste haya sido efectivamente asumido por otro prestador.

" [38] D e acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación c uando el trabajador devenga un salario menor o igual al salario mínimo no es necesario que éste pruebe la afectación del mínimo vital pues esta se presume.

Ver entre otras, las sentencias T-241 de 2000 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-978 de 2000 y T-1088 de 2000. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[39] Pese a que esta Corporación le solicitó a la empresa accionada que le indicará a este despacho si había solicitado permiso del Ministerio de la Protección Social o de la oficina de trabajo, Concay S.A no se pronunció sobre el asunto.

Adicionalmente, no obra en el expediente prueba que permita establecer que si lo hizo. [40] En la sentencia T-992 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), citada.

[41] En la sentencia T-279 de 2006 (MP Alfredo Beltrán Sierra), la Corte concedió la tutela instaurada por una trabajadora que había sido desvinculada sin autorización de la oficina del trabajo por tener más de ciento ochenta (180) días de incapacidades, entre otras razones porque "el empleador debía reinstalar de la actora en el lugar de trabajo, si ésta había recuperado su capacidad laboral, según lo que los dictámenes médicos hubieren indicado. O proporcionarle a la trabajadora incapacitada temporalmente, un trabajo compatible con sus actitudes. (art. 16 del Decreto 2351 de 1965)" , y en ese caso no lo hizo.

[42] Sentencia T- 438 de 2007 (MP: Rodrigo Escobar Gil). La Corte dijo: "(…) resulta contraria a los principios constitucionales de solidaridad, de continuidad en la prestación del servicio de salud y de protección especial a personas en situación de debilidad manifiesta, una interpretación literal del ordenamiento jurídico en materia de salud y seguridad social de la Fuerza Pública que se oriente a restringir o impedir la continuidad del acceso a los servicios médicos a una persona por el solo hecho de ser desvinculada, cuando dichos servicios se requieren necesariamente para su rehabilitación y son prestados en razón de condiciones patológicas que pueden ser directamente atribuibles al servicio" .

[43] Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 4. [44] Expediente de tutela, cuaderno 2, folios 12 al 29. [45] Según consta en la copia de la carta de terminación unilateral del contrato.

Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 9. [46] Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 10. [47] Expediente de tutela, cuaderno 2, folio 4. [48] Expediente de tutela, cuaderno 2, folios del 12 al 29.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.