

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Justa Causa cuando el trabajador supera 180 días de incapacidad/TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Justa causa prevista en el numeral 15 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

El empleador que pretenda terminar el vínculo laboral con un trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo del cual se deriven incapacidades superiores a 180 días, invocando la causal establecida en el numeral 15, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (justa causa), sólo podrá hacerlo cuando al trabajador se le haya calificado su porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, dictamen del cual dependerá la protección constitucional que se le deberá brindar. Esta posición de la Corte Constitucional está justificada en la necesidad de garantizar al trabajador incapacitado la continuidad en el tratamiento y en el acceso a la atención médica, así como los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Reiteración de jurisprudencia

La Sala de Revisión considera que la terminación unilateral del contrato de trabajo del accionante por parte de su empleadora vulneró sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social, ya que, al momento de la terminación del contrato, el trabajador se encontraba en una situación de debilidad manifiesta derivada de la disminución física sufrida en un accidente de trabajo, tal como se evidencia en la copia de su historia clínica aportada por SaludCoop E.P.S. en la cual consta que la incapacidad del accionante se extendió desde el 12 de mayo de 2010 hasta el 10 de junio de 2010, y, por lo tanto, para que la empleadora pudiera dar por terminado el contrato de trabajo, debía contar con la autorización de la oficina de trabajo, requisito que no cumplió, operando así la presunción de despido discriminatorio. Con base en los argumentos consignados en la parte considerativa de esta sentencia, la empleadora no podía dar por terminado el contrato de trabajo del actor, con fundamento en la circunstancia de que éste hubiera estado incapacitado durante más de 180 días, porque la causal legal que sirvió de base al despido solo puede aplicarse en aquellos eventos en los que la pérdida de capacidad laboral del

trabajador ha sido calificada previamente, y el empleador cuenta con la autorización del Ministerio de Protección Social para dar por terminado el contrato de trabajo. Por lo tanto, las razones de la parte accionada no desvirtúan la presunción de despido discriminatorio y en consecuencia, deberán tutelarse los derechos a la estabilidad laboral y al mínimo vital del accionante. La Sala de Revisión advierte a la accionada que para poder dar por terminado el contrato de trabajo a partir del reintegro que se ordenará en esta providencia, deberá adelantar, junto con el trabajador, ante la Administradora de Riesgos Profesionales, la calificación de pérdida de capacidad laboral del actor, y obtener la respectiva autorización por parte del Ministerio de la Protección Social.

PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA PARA LA PROTECCION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISMINUIDO FISICAMENTE-Reiteración de jurisprudencia

Esta Sala de Revisión no comparte los argumentos planteados por los jueces de instancia para negar el amparo de los derechos fundamentales del accionante argumentando que la acción de tutela es improcedente, ya que en el presente caso está demostrada la situación de debilidad manifiesta del accionante, derivada de su disminución física, la relación de causalidad entre la terminación de su contrato de trabajo y su dolencia física (como la misma empleadora lo manifestó en el momento de terminar unilateralmente el contrato suscrito con el actor), y la necesidad de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable debido al desconocimiento por parte de la accionada de los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. Por tanto, la Sala revocará los fallos de instancia, y en su lugar, tutelaré los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. En consecuencia, se ordenará que, dado que se cumplen todas las condiciones para tutelar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor, éste sea reintegrado sin solución de continuidad al cargo que venía ejerciendo. En el evento en que las funciones del cargo que venía desempeñando impliquen un riesgo para su salud o integridad física como consecuencia de su lesión, la accionada deberá reubicarlo en un cargo de igual o superior jerarquía que no implique peligro para su salud. En este caso, la empleadora deberá brindarle al trabajador la capacitación necesaria para el correcto ejercicio de las nuevas funciones. Se ordenará además, que se pague al actor la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en una indemnización equivalente a 180 días de salario, y que se le reconozcan todos los salarios y prestaciones

dejadas de percibir desde el momento en que fue desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro, teniendo en cuenta que la acción de tutela fue interpuesta antes de que se hiciera efectiva la terminación del contrato laboral.

Referencia: Expediente T-2791106

Acción de tutela instaurada por Jorge Luis Fuentes Moncada contra Sonia Tenorio de Aristizábal, Luz Ángela Aristizábal Tenorio y Fabiola de las Mercedes Aristizábal Tenorio.

Magistrada Ponente:

MARIA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., cuatro (4) de febrero de dos mil once (2011)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y María Victoria Calle Correa, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y previo el cumplimiento de los requisitos y trámites legales y reglamentarios, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Promiscuo Municipal de Sotaquirá el 10 de junio de 2010, y en segunda instancia, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Tunja el 27 de julio de 2010, dentro de la acción de tutela promovida por Jorge Luis Fuentes Moncada contra Sonia Tenorio de Aristizábal, Luz Ángela Aristizábal Tenorio y Fabiola de las Mercedes Aristizábal Tenorio.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del Auto del veintidós (22) de septiembre de dos mil diez (2010), proferido por la Sala de Selección Número Nueve.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

El señor Jorge Luis Fuentes Moncada presentó acción de tutela como mecanismo transitorio,

solicitando que se le ampararan sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, los cuales consideró vulnerados por Sonia Tenorio de Aristizábal, Luz Ángela Aristizábal Tenorio y Fabiola de las Mercedes Aristizábal Tenorio, al haber terminado su contrato laboral estando incapacitado debido a un accidente de trabajo.

El accionante fundamentó su solicitud en los siguientes hechos:

1.1. En el mes de noviembre de 2008, Jorge Luis Fuentes Moncada fue contratado por las señoras Sonia Tenorio de Aristizábal, Luz Ángela Aristizábal Tenorio y Fabiola de las Mercedes Aristizábal Tenorio, para que se desempeñara como mayordomo en la Hacienda Helvecia, ubicada en la vereda Guanza del municipio de Sotaquirá, con una remuneración de setecientos cincuenta mil pesos mensuales (\$750.000). Igualmente, en el momento en que fue contratado se le asignó una casa de habitación para que viviera allí junto con su familia conformada además de su esposa con dos hijos menores de edad.¹

1.2. El 24 de marzo de 2009, mientras se encontraba cumpliendo con sus funciones como mayordomo, el actor manifiesta que sufrió la amputación de su mano derecha al quedar atrapada en una polea. Desde esa fecha fue incapacitado por los médicos tratantes.²

1.3. El 13 de mayo de 2010, la señora Sonia Tenorio de Aristizábal le informó al actor que su contrato de trabajo terminaría el 1 de junio de 2010, con el argumento de que había transcurrido más de un año desde la fecha en que ocurrió el accidente de trabajo sin que hubiera recuperado su capacidad laboral, hecho que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Además, le solicitó que entregara la casa de habitación que se le había asignado en el momento de su vinculación.

2. Respuesta a la tutela por parte de las personas accionadas

La señora Sonia Tenorio de Aristizábal, actuando a través de apoderado judicial, presentó informe sobre los hechos y las pretensiones de la acción de tutela, en el que manifestó que ella era la única empleadora del señor Jorge Luis Fuentes Moncada, que el vínculo laboral estuvo vigente a partir del 1 de enero de 2009, y que el tutelante sufrió un accidente de trabajo el 24 de marzo de 2009, en el que se lesionó su mano derecha, pero afirmó que no era cierto que en dicho accidente se hubiese producido la amputación de la misma.

Igualmente, el apoderado de la señora Sonia Tenorio de Aristizábal manifestó que la acción de tutela no era el mecanismo judicial procedente para resolver las peticiones del señor Jorge Luis Fuentes Moncada, ya que, en su concepto, la terminación del contrato de trabajo se produjo con base en la causal de terminación prevista en el numeral 15 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo³ y, por lo tanto, las pretensiones del tutelante debían ser resueltas por la jurisdicción laboral ordinaria.

3. Sentencia de primera instancia

El 10 de junio de 2010, el Juzgado Promiscuo Municipal de Sotaquirá profirió sentencia denegando el amparo solicitado, pues consideró que el asunto debía ser resuelto por la jurisdicción laboral y que en el expediente no estaba probado el estado de discapacidad o minusvalía del señor Jorge Luis Fuentes Moncada, razón por la cual no era viable amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada del tutelante. Específicamente dijo:

“[...] al no estar demostrada la calidad de discapacitado o minusválido del señor JORGE LUIS FUENTES MONCADA al momento de ser despedido, como trabajador, a partir del 1° de junio de 2010, por el empleador, no le cubre el amparo frente a la prohibición de su despido indicada en la [L]ey 361 de 1997 art[í]culo 26, expedida a favor de personas con limitación y que consagr[ó] la prohibición para que estas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Pues al respecto la misma Corte Suprema de Justicia en la Sala Laboral en sentencia marzo 16 de 2010 M.P Gustavo Gnecco, al interpretar el alcance de la [L]ey 361 de 1997, señal[ó] en uno de sus apartes de este fallo: ‘La norma busca garantizar la protección de las personas con limitaciones significativas. Por eso, ha sujetado la estabilidad laboral reforzada y consagrada en el art[í]culo 26, a que el trabajador aporte una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos previsto[s] en el art[í]culo 5° de la [L]ey 361 de 1997’.”

4. Impugnación

Esta sentencia fue impugnada por el accionante argumentando que en el expediente sí estaba probada su condición de discapacidad, puesto que para la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún se encontraba incapacitado y sin haber recuperado plenamente su capacidad laboral.

5. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Tunja, mediante fallo del 27 de julio de 2010, confirmó la sentencia impugnada por considerar que las pretensiones de la acción de tutela deben ser resueltas por la jurisdicción laboral y que en el expediente no se demostró la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

II. Consideraciones y fundamentos

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y formulación del problema jurídico

El accionante considera que las personas demandadas vulneraron sus derechos a la salud en conexidad con la vida, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, al terminar su contrato de trabajo mientras se encontraba incapacitado por un accidente de trabajo. Por su parte, una de las accionadas, quien afirma ser la única empleadora, considera que la terminación unilateral del contrato de trabajo del actor tuvo como fundamento una justa causa legal: haber superado la incapacidad del trabajador el término de un año y la imposibilidad de desempeñar otra actividad dentro de la hacienda, de conformidad con lo establecido en el artículo 62, literal A, numeral 15, del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, el caso le plantea a la Corte el siguiente problema jurídico:

¿Vulnera los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, la terminación unilateral del contrato laboral de un trabajador que presenta una incapacidad que supera los 180 días, producida por un accidente de trabajo?

Antes de abordar la resolución del anterior problema jurídico, la Sala verificará la procedencia de la acción de tutela en materia laboral. En caso de resultar procedente, hará una breve síntesis de la jurisprudencia relativa al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada

de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, y de la causal de terminación del contrato de aquellos trabajadores que han estado incapacitados por más de 180 días, para posteriormente, dar solución al problema jurídico planteado.

3. Procedibilidad de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores disminuidos físicamente. 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 prestaciones 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, la acción de tutela resulta procedente, cuando se verifica en el caso concreto los siguientes presupuestos: (i) que los medios ordinarios de defensa judicial no son idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados⁴; (ii) que de no concederse la tutela como mecanismo de protección se produciría un perjuicio irremediable⁵ 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).

3.2. Específicamente, en el evento de trabajadores que se encuentran discapacitados, con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, en la sentencia T-530 de 2005,⁶ se concluyó que la acción de tutela es procedente, si se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud. No 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 con 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 colegirse la existencia de un trato discriminatorio.

3.3. La Sala de Revisión considera que la acción de tutela es un mecanismo judicial procedente para resolver la controversia objeto de estudio, porque en el presente caso, el tutelante la interpuso de manera transitoria en la medida que requería la adopción de medidas urgentes para evitar la vulneración de su derecho y el de sus hijos menores al mínimo vital. Medidas que el proceso laboral, a pesar de su agilidad, no podía ordenar de manera oportuna.

En efecto, la tutela de los derechos del trabajador es necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, pues se trata de una persona disminuida físicamente por la lesión en su brazo derecho,⁷ producto de un accidente laboral, quien tenía como única fuente de ingresos la remuneración proveniente de su trabajo, que además era inferior a dos salarios mínimo legales mensuales vigentes,⁸ y quien tiene a su cargo el sustento de su familia, de la cual hacen parte dos hijos menores de edad. En un caso como el que ahora se analiza, debe aplicarse la presunción de vulneración del derecho al mínimo vital del trabajador⁹ teniendo en cuenta su salario y la circunstancia de que es su única fuente de ingresos, presunción que no fue desvirtuada por la entidad accionada.

En tercer lugar, la Sala de Revisión encuentra probado que el actor, al momento de la terminación de su contrato laboral, se encontraba disminuido físicamente como consecuencia de un accidente de trabajo,¹⁰ y que ésta fue la causa de la terminación de su contrato, tal como se desprende de la afirmación realizada por la señora Sonia Tenorio de Aristizábal en la carta mediante la cual le notificó la terminación de su contrato de trabajo.¹¹

Por las razones anteriores, la Sala de Revisión concluye que, en el presente caso, la acción de tutela es procedente y, en consecuencia, entrará a estudiar el problema jurídico planteado.

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”,¹² y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,¹³ están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por

tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.¹⁴

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”;¹⁵ 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.);¹⁶ 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); 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.).¹⁷

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 de la Carta: en primer lugar, 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”;¹⁸ 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.¹⁹

4.4. 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) 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 del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores 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;²⁰ (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.);²¹ y (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 justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo consagrada en el numeral 15 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo cuando el trabajador supera 180 días de incapacidad

5.1. De conformidad con el numeral 15, literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 7°, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965) constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador “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.”

5.2. Al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha manifestado que la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo establecida en el numeral 15, literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe interpretarse en forma armónica con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la cual se establece que “[...] ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

5.3. En este sentido, la Corte Constitucional ha considerado que la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo en mención, no le otorga al empleador la facultad absoluta de terminar el contrato de trabajo de aquellos trabajadores incapacitados por más de 180 días, toda vez que para aplicarla:

“(i) [...] debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro”²²; (ii) “debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuanto a la autorización previa de la Oficina de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social²³; y (iii) “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”.²⁴

5.4. Como consecuencia de lo anterior, se constituye en presupuesto necesario para dar aplicación a la causal de terminación del contrato de trabajo en estudio que, al trabajador que ha estado incapacitado por un término superior a 180 días, se le haya definido previamente la pérdida de capacidad laboral, con el fin de determinar si ésta es temporal o permanente y, en el último caso, si es superior o inferior al 50%, pues de allí se deduce el tipo de protección que requiere.

5.5. La primera hipótesis que se puede presentar, es la pérdida temporal de la capacidad laboral del trabajador, en estos casos, cuando tal capacidad se recupere, “[el] empleador se encuentra obligado a reintegrar al trabajador al cargo que venía ocupando o a realizar una reubicación de acuerdo con las directrices fijadas por la disposición”.²⁵ (negrilla en texto original).

5.6. La segunda hipótesis que se puede presentar, es la pérdida de capacidad laboral permanente del trabajador, en estos casos, la incapacidad puede ser parcial, es decir, que sea inferior al 50%. En estos casos, la Corte ha considerado que el trabajador tiene derecho, entre otros, a ser reubicado por el empleador. Específicamente, la Corte ha dicho:

“[...] 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 cual se encuentre afiliado. En lo que tiene que ver con las obligaciones exigibles al empleador, la Ley ha hecho expresa su preocupación por garantizar el bienestar y el empleo de los trabajadores que, como consecuencia del padecimiento de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, han sufrido una mella irreversible en su estado de salud. En consecuencia, en atención a que conservan con algunas limitaciones un porcentaje considerable de su aptitud para laborar, el artículo 8° de la Ley 776 de 2002 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”.²⁶

Sin embargo, pueden presentarse eventos en los que la pérdida de la capacidad laboral permanente parcial, deriven en una limitación del trabajador claramente incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar. En estos casos, el empleador deberá contar con la autorización del Ministerio de Protección Social para despedirlo, entidad que deberá verificar si efectivamente el trabajador no puede ser reubicado en un cargo que no implique un riesgo para su salud.

5.7. La última hipótesis que se puede presentar consiste en que el trabajador pierda totalmente su capacidad laboral, es decir, que se califique con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 50%. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la pensión de invalidez por parte del Sistema General de Riesgos Profesionales. Específicamente dijo la Corte:

“[...] como se deduce del análisis de las disposiciones precedentes, la facultad de acudir a esta causal para dar por terminada la relación laboral en cabeza del empleador se encuentra condicionada a que el trabajador sufra una incapacidad que suponga una pérdida superior al 50% de su capacidad de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez.”²⁷

5.8. Por lo tanto, el empleador que pretenda terminar el vínculo laboral con un trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo del cual se deriven incapacidades superiores a 180 días, invocando la causal establecida en el numeral 15, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (justa causa), sólo podrá hacerlo cuando al trabajador se le haya calificado su porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, dictamen del cual dependerá la protección constitucional que se le deberá brindar. Esta posición de la Corte Constitucional está justificada en la necesidad de garantizar al trabajador incapacitado la continuidad en el tratamiento y en el acceso a la atención médica, así como los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez.

6. Solución del caso concreto

6.1. Previamente, es necesario precisar que, si bien es cierto, el señor Jorge Luis Fuentes Moncada interpuso la acción de tutela en contra de las señoras Sonia Tenorio de Aristizábal, Luz Ángela Aristizábal Tenorio y Fabiola de las Mercedes Aristizábal Tenorio, en el expediente obra copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la señora Sonia Tenorio de Aristizábal y el señor Jorge Luis Fuentes Moncada,²⁸ así como la manifestación de aquella de ser la única empleadora del accionante,²⁹ evidencias que se consideran suficientes para considerar que la parte accionada en el presente caso es únicamente la señora Sonia Tenorio de Aristizábal.

6.2. La Sala de Revisión considera que la terminación unilateral del contrato de trabajo del señor Jorge Luis Fuentes Moncada por parte de su empleadora vulneró sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social, ya que, al momento de la terminación del contrato, el trabajador se encontraba en una situación de debilidad manifiesta derivada de la disminución física sufrida en un accidente de trabajo, tal como se evidencia en la copia de su historia clínica aportada por SaludCoop E.P.S. en la cual consta que la incapacidad del accionante se extendió desde el 12 de mayo de 2010 hasta el 10 de junio de 2010,³⁰ y, por lo tanto, para que la empleadora pudiera dar por terminado el contrato de trabajo, debía contar con la autorización de la oficina de trabajo, requisito que no cumplió, operando así la presunción de despido discriminatorio.

6.3. Con base en los argumentos consignados en la parte considerativa de esta sentencia, la empleadora no podía dar por terminado el contrato de trabajo del señor Jorge Luis Fuentes Moncada, con fundamento en la circunstancia de que éste hubiera estado incapacitado durante más de 180 días, porque la causal legal que sirvió de base al despido solo puede aplicarse en aquellos eventos en los que la pérdida de capacidad laboral del trabajador ha sido calificada previamente, y el empleador cuenta con la autorización del Ministerio de Protección Social para dar por terminado el contrato de trabajo. Por lo tanto, las razones de la parte accionada no desvirtúan la presunción de despido discriminatorio y en consecuencia, deberán tutelarse los derechos a la estabilidad laboral y al mínimo vital del señor Jorge Luis Fuentes Moncada.

6.4. La Sala de Revisión advierte a la señora Sonia Tenorio de Aristizábal que para poder dar por terminado el contrato de trabajo del señor Jorge Luis Fuentes Moncada a partir del reintegro que se ordenará en esta providencia, deberá adelantar, junto con el trabajador,

ante la Administradora de Riesgos Profesionales, la calificación de pérdida de capacidad laboral del actor, y obtener la respectiva autorización por parte del Ministerio de la Protección Social.

6.5. Igualmente, esta Sala de Revisión no comparte los argumentos planteados por los jueces de instancia para negar el amparo de los derechos fundamentales del accionante argumentando que la acción de tutela es improcedente, ya que en el presente caso está demostrada la situación de debilidad manifiesta del señor Jorge Luis Fuentes Moncada derivada de su disminución física, la relación de causalidad entre la terminación de su contrato de trabajo y su dolencia física (como la misma empleadora lo manifestó en el momento determinar unilateralmente el contrato suscrito con el señor Jorge Luis Fuentes Moncada),³¹ y la necesidad de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable debido al desconocimiento por parte de la señora Sonia Tenorio de Aristizábal de los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. Por tanto, la Sala revocará los fallos de instancia, y en su lugar, tutelaré los derechos fundamentales del señor Jorge Luis Fuentes Moncada a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

En consecuencia, se ordenará que, dado que se cumplen todas las condiciones para tutelar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Jorge Luis Fuentes Moncada, éste sea reintegrado sin solución de continuidad al cargo que venía ejerciendo. En el evento en que las funciones del cargo que venía desempeñando impliquen un riesgo para su salud o integridad física como consecuencia de su lesión, la señora Sonia Tenorio de Aristizábal deberá reubicarlo en un cargo de igual o superior jerarquía que no implique peligro para su salud. En este caso, la empleadora deberá brindarle al trabajador la capacitación necesaria para el correcto ejercicio de las nuevas funciones. Se ordenará además, que se pague al actor la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en una indemnización equivalente a 180 días de salario, y que se le reconozcan todos los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento en que fue desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro, teniendo en cuenta que la acción de tutela fue interpuesta antes de que se hiciera efectiva la terminación del contrato laboral.

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,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Tunja el 27 de julio de 2010, que confirmó el expedido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Sotaquirá el 10 de junio de 2010, y en su lugar TUTELAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Jorge Luis Fuentes Moncada.

Tercero.- ORDENAR a la señora Sonia Tenorio de Aristizábal, que dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación de la presente decisión, le cancele al señor Jorge Luis Fuentes Moncada todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo su reintegro, cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, (salud, pensiones y riesgos profesionales), desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con lo señalado en el numeral 6.5 de esta providencia.

Cuarto.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARIA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 En diligencia de ampliación de tutela, el señor Jorge Luis Fuentes Moncada informó que tiene dos (2) hijos menores de edad, Brayan Julian Fuentes Martínez y Juan David Fuentes Martínez, quienes dependen económicamente de él (folios 33-37 cuaderno principal). En adelante, los folios que se refieran harán parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente lo contrario.

2 En el folio 4 se encuentra una copia del Informe para presunto accidente de trabajo, expedido por la ARP Positiva Compañía de Seguros.

3 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62. “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: (...) 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”

4 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).

5 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).

6 MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

7 El actor aportó copia del certificado de incapacidad expedido por el médico tratante, con fecha inicial 12/05/2010 y fecha final 10/06/2010. Folio 9. Igualmente, en los folios 61 a 85 del cuaderno principal, obra copia de la historia clínica del actor.

8 El actor aportó copia de su contrato individual de trabajo, en el que se estipuló como remuneración por sus servicios, un salario de setecientos cincuenta mil pesos \$750.000. Folio 6.

9 Ver, entre otras, las sentencias T-725 de 2001 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-287 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-454 de 2009 (MP. Juan Carlos Henao Pérez).

10 El actor aportó copia del certificado de incapacidad expedido por el médico tratante, con fecha inicial 12/05/2010 y fecha final 10/06/2010. Folio 9. Igualmente, en los folios 61 a 85 del cuaderno principal, obra copia de la historia clínica del actor.

11 El actor aportó el cuaderno principal, obra original de la carta mediante la cual se le notifica al señor Jorge Luis Fuentes Moncada la terminación del contrato de trabajo. En esta carta se lee: “Conocedora de la situación presentada a raíz del accidente de trabajo que usted sufriera el día veinticuatro (24) de [m]arzo de 2009, de los cuales pasados ciento ochenta (180) días de incapacidad y reintegrado a realizar actividades que no le implicaran mayor esfuerzo por las condiciones de su incapacidad, y no pudiendo usted desarrollar a cabalidad actividad alguna, por no haber obtenido la recuperación debida durante más de un año, y no poder desempeñar dentro de la finca ninguna de las actividades que se requieren, me veo en la obligación de dar por terminado el contrato de trabajo con usted celebrado, (...).”

12 En la sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil) esta Corporación ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente. Al respecto, la Corte Constitucional sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial.

13 En la sentencia T-784 de 2009, la Corte Constitucional 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”.

14 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.

15 Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corporación examinó 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, en consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

16 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 vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones 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 disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

17 En la citada sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte sostuvo 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”.

18 Al analizar 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”.

19 Ver sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto).

20 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).

21 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 en condición de 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”.

22 Ver sentencia T-279 de 2006 (MP. Alfredo Beltrán Sierra).

23 Ver Sentencia T-992 de 2008(MP. Mauricio González Cuervo), entre otras.

24 Ibídem.

25 Sentencia T-216 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

26 Sentencia T-216 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

27 Sentencia T-062 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto). En esta sentencia, la Corte Constitucional estudió una acción de tutela interpuesta por un trabajador de una empresa agropecuaria, quien sufrió un accidente de trabajo y, luego de aproximadamente dos años de incapacidad, su empleador dio por terminado su contrato de trabajo aplicando la causal contemplada en el numeral 15, literal A, del Código Sustantivo de Trabajo. En esta sentencia la Corte Constitucional tuteló los derechos al mínimo vital, al trabajo y a la seguridad social del accionante, ordenando a su empleador que lo reintegrara al cargo que venía desempeñando o que lo reubicara en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes.

28 Folios 6 – 8, cuaderno principal.

30 Folios 63, cuaderno principal.

31 Folio 5.