Expediente T-9.522.352

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Novena de Revisión

SENTENCIA T-076 DE 2024

Referencia: expediente T-9.522.352

Acción de tutela presentada por Jesús David Escobar Fajardo contra la sociedad Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda.

Magistrado ponente:

José Fernando Reyes Cuartas

Bogotá D.C., ocho (8) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Novena de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados Juan Carlos Cortés González y José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

I. ANTECEDENTES

Hechos

1. 1. El 5 de mayo de 2023 el señor Jesús David Escobar Fajardo, de 31 años, presentó acción de tutela contra la sociedad Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. (en adelante "la empresa"). Consideró vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada.

2. El actor indicó que celebró con la sociedad accionada varios contratos de trabajo por obra o labor, en virtud de los cuales se desempeñó como obrero durante la ejecución del contrato marco N.º 3022039 suscrito entre la accionada y Ecopetrol.

3. El 22 de julio de 2022 sufrió un accidente de origen laboral que fue calificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y diagnosticándolo con lumbago no especificado. Como consecuencia de dicha afección de salud, el actor recibió incapacidades, tratamientos médicos e inició un proceso de calificación sobre el origen de la enfermedad. Específicamente, el accionante acudió a terapias físicas los días 15, 17, 18, 21, 23, 24, 25 y 28 de noviembre de 2022 y los días 20 y 22 de enero de 2023.

4. Adicionalmente, desde el 23 de octubre de 2022 empezó a acudir a consultas de psicología y psiquiatría. Sus afectaciones de salud mental se encontraron, al parecer, vinculadas al accidente de trabajo, pues en una de las sesiones se indicó que el actor "siente preocupación y ansiedad por su estado de salud ya que antes del accidente laboral su salud era muy estable". En orden médica del 1 de diciembre de 2022 se le prescribió el tratamiento de psicoterapia individual y seguimiento por psicología una vez por semana. En sesión de psicología del 2 de enero de 2023 el accionante fue diagnosticado con "trastorno de estrés postraumático" y "trastorno de ansiedad generalizada". En virtud de este último diagnóstico, recibió incapacidades médicas en tres oportunidades: (i) del 10/01/2023 al 12/01/2023; (ii) del 13/01/2023 al 19/01/2023; y (iii) del 27/06/2023 al 26/07/2023. Además, el 12 de enero de 2023 fueron programadas citas de psicología y psiquiatría para febrero de 2023. Por último, el 21 de febrero de 2023 se programó una cita de psicología para marzo de 2023.

5. El 28 de febrero de 2023, la sociedad accionada notificó al accionante de la terminación de su contrato laboral. Lo anterior, a pesar de que, según indicó, había manifestado gozar de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud.

6. El 23 de marzo de 2023 el accionante presentó una petición a la empresa solicitando el reintegro a su cargo y alegando que gozaba del fuero de protección de la estabilidad laboral reforzada. El 11 de abril de 2023 recibió una respuesta negativa de la entidad, la cual afirmó que el contrato ya había concluido y se habían pagado todos los salarios adeudados, por lo que cualquier trámite posterior a la terminación del contrato no le correspondía.

7. El señor Escobar presentó acción de tutela contra la empresa y solicitó ordenar a la sociedad accionada (i) su reintegro al mismo cargo o a aquel que recomendara su médico tratante; (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el

momento de su desvinculación hasta el reintegro; (iii) el pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iv) abstenerse de realizar actos de acoso laboral en su contra.

Trámite procesal

8. Mediante auto del 5 de mayo de 2023 el Juzgado Promiscuo Municipal de Guamal, Meta, admitió la acción de tutela y corrió traslado a la empresa accionada. Además, vinculó a la IPS Equivida Salud Ocupacional SAS, a la ARL Seguros Bolívar, a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y al Ministerio del Trabajo – Seccional Meta.

Parte

Intervención

Se opuso a la acción de tutela. Sostuvo que esta era improcedente y el actor debía acudir al mecanismo ordinario ante la jurisdicción ordinaria laboral. Además, indicó que cuando terminó la relación contractual con Ecopetrol se desvinculó a todos los trabajadores que no se requerían en la empresa. Específicamente, señaló que el día en el que se desvinculó al actor "salieron las últimas 14 personas activas, porque el contrato comercial con Ecopetrol S.A. para el que se encontraba asignado ODS 3051637, finalizó con el cliente".

Junta Nacional de Calificación de Invalidez

Informó que el caso del accionante había sido allegado a la Junta el 7 de marzo de 2023 y se encontraba pendiente de decisión. Adicionalmente, solicitó que se le desvincule del trámite pues no tiene injerencia en la satisfacción de las pretensiones.

El accionante

El actor allegó un escrito en el cual se aportó una historia clínica de consulta del 24 de abril de 2023 en la IPS Renovar SAS en la cual se prescribió el uso de los medicamentos escitolopram, quetiapina y clonazepam.

Ministerio del Trabajo

Indicó que no existe legitimación en la causa por pasiva pues la entidad no tuvo ninguna

relación laboral con el actor y no se adelantó ningún trámite ante la autoridad. Sin embargo, indicó que el actor contaba con los medios ordinarios judiciales de defensa a su alcance.

Sentencias objeto de revisión

9. Mediante sentencia del 18 de mayo de 2023, el Juzgado Promiscuo Municipal de Guamal, Meta, declaró improcedente la acción de tutela debido al incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Estimó que el actor contaba con otros medios eficaces de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral y que no había demostrado que se encontrara ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

10. El accionante impugnó esta decisión reiterando los fundamentos de la acción de tutela e indicó que no se valoraron todos sus diagnósticos, entre los que se encontraba el relativo a la ansiedad generalizada.

11. En sentencia del 22 de junio de 2023 el Juzgado Civil del Circuito de Acacías, Meta, confirmó la sentencia de primera instancia reiterando los argumentos allí expuestos.

Trámite ante la Corte

12. La magistrada Cristina Pardo presentó una insistencia sugiriendo la selección del expediente. Consideró que se cumplían dos de los criterios de selección previstos en el artículo 52 del Acuerdo 02 de 2015. Primero, existía urgencia de proteger un derecho fundamental. Segundo, era necesario pronunciarse sobre una determinada línea jurisprudencial.

13. Mediante auto del 30 de octubre de 2023, la Sala de Selección Número Diez, conformada por los magistrados Diana Fajardo Rivera y Jorge Enrique Ibáñez Najar, decidió seleccionar para revisión los expedientes T-9.522.352 y T-9.642.910. La Sala acumuló ambos asuntos para que fueran fallados en una sola sentencia al estimar que, en principio, presentaban unidad de materia.

14. Sin embargo, a través del Auto A-3160 de 2023 la Sala Novena de Revisión dispuso la desacumulación de los expedientes al considerar que, si bien ambos casos versaban sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada, se alegaban fueros diferentes de protección.

15. Mediante auto del 18 de diciembre de 2023, notificado el 12 de enero de 2024, el magistrado ponente decretó pruebas tendientes a obtener información relacionada, en general, con tres ejes temáticos: (i) la situación socioeconómica del accionante; (ii) el inicio de un proceso ante la jurisdicción ordinaria; (iii) la ampliación del historial médico del accionante; y (iv) las condiciones del contrato suscrito.

Interviniente

Contenido de la intervención

Accionante

Informó que no cuenta con ingresos fijos pues por su diagnóstico le ha sido imposible trabajar. Señaló que a diario toma diversos medicamentos como "omeprazol, esomeprazol, dolex activgel, pregabalina, escitalopran, quetiapina, metacarbamol, dorixina relax, naproxeno" y cuando tiene crisis de dolor "aspirina ibo y clonazepam gotas". Estos medicamentos le generan efectos secundarios como somnolencias, mareos, dolor de estómago y de cabeza, resequedad y malestar general.

Indicó que vive con su esposa y sus tres hijos de seis y cuatro años y el menor de un año. Refirió que su situación económica es precaria pues se han mantenido a partir del subsidio Familias en Acción y vendiendo sus pertenencias. Sin embargo, expuso que en muchas ocasiones no han logrado reunir el dinero para obtener los tres alimentos del día e incluso han tenido días en los que solo consumen agua de panela.

Manifestó que se encuentra en tratamiento por psicología, con una valoración al mes, y psiquiatría, con valoración cada tres meses. Además, refirió que tiene pendientes exámenes de endoscopia y ecografía pues la gran cantidad de medicamentos que consume a diario pueden ser nocivos para su hígado.

Afirmó que la empresa conocía de sus patologías pues "cada cita que tenía yo llevaba copia y me daban recibido". Adicionalmente, sostuvo que el día que fue despedido tenía control por psiquiatría en la IPS Equivida, por lo que se le notificó vía WhatsApp.

Indicó que no ha presentado una demanda ordinaria laboral pues, si bien los jueces de instancia sostuvieron que cuenta con otros medios de defensa, "no puedo conseguir casi

para la comida, ahora para pagar a un abogado”.

EPS Capital Salud

La EPS informó que desde el 20 de mayo de 2022 ha emitido seis incapacidades al accionante:

ii. (ii) Del 01/08/2022 al 02/08/2022 por lumbago no especificado.

iii. (iii) Del 23/10/2022 al 25/10/2022 por dolor en el pecho.

iv. (iv) Del 10/01/2023 al 12/01/2023 por ansiedad generalizada.

v. (v) Del 13/01/2023 al 19/01/2023 por ansiedad generalizada.

vi. (vi) Del 27/06/2023 al 26/07/2023 por ansiedad generalizada.

Seguros Bolívar

La aseguradora refirió un informe detallado del accidente sufrido por el actor. Indicó que el 22 de julio de 2022 el accionante acudió al Hospital de Granada por dolor lumbar y afirmó que se trató de un accidente de trabajo. Sin embargo, la aseguradora afirma que

“[E]l trabajador ha presentado dos versiones. Inicialmente dijo que (…) en el trayecto de salida del trabajo hacia la casa iba en un vehículo que no es suministrado por la empresa y al pasar un sobresalto el sintió dolor en la parte lumbar. Pero luego dice que el 13 de julio alzando un poste sintió dolor en la parte baja de la espalda, lo cual no fue reportado oportunamente”.

Con fundamento en lo anterior, el 6 de septiembre de 2022 el actor recibió por parte de la ARL el diagnóstico de lumbago no especificado origen no accidente de trabajo mediante el dictamen 1117521857-9134. El 5 de enero de 2023 la Junta Regional de Calificación del Meta calificó al actor mediante el dictamen 202300007 y determinó como diagnóstico lumbago no especificado con origen en accidente de trabajo. Esta calificación fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en dictamen 1117521857 – 15487 del 13 de junio de 2023. El 9 de noviembre de 2023 la ARL emitió calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL) del actor, calificándolo con un 0.0%. Esto fue confirmado por la Junta Regional de

Invalidez del Meta mediante el dictamen 09202400009 del 10 de enero de 2024.

Por último, la aseguradora indicó que el empleador sí conocía de los diagnósticos del actor pues esta realizó el reporte del accidente de trabajo y la ARL ha notificado tanto a la empresa como al accionante de todas las actuaciones en el proceso de calificación de la PCL. Además, informó que no se emitieron recomendaciones laborales pues la PCL fue calificada en un 0.0%.

La empresa accionada

La empresa aportó el expediente laboral del accionante y relató las condiciones del contrato que había suscrito con este. Adicionalmente, indicó que, si bien existían otras obras en la empresa en curso, no podía vincular al empleado a estas pues "ya habían comenzado con el personal que se postuló por el servicio público de empleo".

Sostuvo que para el momento del retiro, el actor "no tenía incapacidad vigente, contaba con alta médica sin restricciones ni recomendaciones que le impidieran trabajar en igualdad de condiciones a los demás trabajadores" y que "lo mantuvo en varios contratos, reubicándolo para superar las barreras que le impidieran laborar".

Afirmó que para el momento de la desvinculación el accionante "no estaba incapacitado, no estaba bajo tratamiento, ni contaba con restricciones, ni recomendaciones que se erigieran como barrera alguna para laborar". A partir de esto argumentó en general que el actor no contaba con la garantía de estabilidad laboral reforzada pues sus diagnósticos de salud ya habían sido superados y él no tenía afectación para trabajar.

II. CONSIDERACIONES

Competencia

16. Esta Sala es competente para analizar el fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Problema jurídico y metodología de la decisión

17. Corresponde a la Sala Novena de Revisión resolver el siguiente problema jurídico:

¿La empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Jesús David Escobar al desvincularlo de su cargo a pesar de que él había informado de sus patologías y proceso médico al empleador?

18. Para responder el interrogante planteado, la Corte (i) referirá el contenido básico del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y (ii) precisará el alcance de tal derecho cuando existen diagnósticos por la afectación de la salud mental. Luego de ello (iii) resolverá el caso concreto.

19. Es importante realizar una aclaración preliminar. Algunos de los asuntos que se estudiarán corresponden a materias en las cuales la jurisprudencia de la Corte es reiterada en sus aspectos centrales. Por lo anterior, las consideraciones serán breves y tienen el objetivo de hacer explícitas las reglas de decisión.

Generalidades del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud

20. El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra asidero en el artículo 13 de la Constitución, el cual establece la obligación para el Estado de proteger especialmente a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Además, tiene fundamento en instrumentos internacionales como el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT y la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos. Finalmente, se encuentra consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

21. Específicamente, en la Sentencia SU-087 de 2022 la Corte indicó que esta garantía se consagró (i) “para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental” y (ii) para cumplir las exigencias adscritas a la cláusula de Estado social y al principio de solidaridad.

22. Recientemente, en la Sentencia T-378 de 2023 la Corte calificó la estabilidad laboral reforzada como “un derecho fundamental que garantiza la permanencia en el empleo de quienes son más propensos a sufrir discriminación en el ámbito laboral”. Además, a través de múltiples pronunciamientos de salas de revisión y de la Sala Plena la Corte ha reconocido y

protegido este derecho. Lo anterior, le ha permitido estandarizar una serie de criterios para tener en cuenta.

Criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada por salud

Tres condiciones necesarias que deben verificarse para activar la protección

Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.

Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

Cuatro posiciones y relaciones garantizadas derivadas del fuero por salud

Derecho a que no existan despidos discriminatorios

Deber del empleador de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular al trabajador.

Derecho a que se presuma el despido discriminatorio.

23. La Corte encuentra oportuno realizar dos precisiones sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Primero, este no es un derecho de carácter absoluto. Un trabajador que goza de este fuero puede ser desvinculado si existe una razón objetiva y que no responda a un acto discriminatorio. Sin embargo, esta justificación siempre debe ser sometida al escrutinio del inspector del trabajo a efectos de determinar su validez en función de los derechos del trabajador. Específicamente, en la Sentencia SU-087 de 2022 la Corte sostuvo que:

“[E]xigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad (…) no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de

la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral obedece o no a una causa objetiva".

24. Segundo, es necesario precisar que esta garantía no cobija únicamente a personas que se encuentren en situación de discapacidad sino a aquellos que tengan afectaciones de salud. Recientemente, en la Sentencia SU-348 de 2022 la Sala Plena indicó que esta protección "se aplica para todo trabajador que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta en razón a una grave afectación de su salud que le impida realizar sus tareas de manera adecuada, sin importar si dicha situación propiamente sea considerada como una discapacidad".

25. Por último, la Corte ha reconocido diferentes remedios constitucionales en casos de estabilidad laboral reforzada. Recientemente, en la Sentencia T-195 de 2022, se indicó que resulta posible, entre otras cosas (i) declarar la ineficacia del despido; (ii) ordenar el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) disponer el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iv) prever el reintegro y la capacitación para cumplir un nuevo cargo en caso de reubicación.

26. Respecto de la orden de reintegro, la misma providencia precisó cuatro aspectos. Primero, este solo es procedente si el accionante desea ser reintegrado. Segundo, no debe desarrollarse necesariamente en el mismo puesto de trabajo, por lo que el empleador debe garantizar la reubicación en otras funciones. Tercero, debe valorarse en cada caso concreto si esta orden es fácticamente posible. Cuarto, la procedencia del reintegro debe estudiarse a partir de tres elementos: (a) la función que desempeñaba el trabajador; (b) la naturaleza jurídica del empleador; y (c) las condiciones de la empresa, así como la capacidad del empleador para efectuar movimientos entre los cargos ocupados por los trabajadores.

La estabilidad laboral reforzada por diagnósticos de salud mental

27. Para la Corte el derecho a la salud comprende tanto las afectaciones fisiológicas como las mentales. Específicamente, esta corporación lo ha definido como "la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser" (énfasis añadido).

28. La jurisprudencia constitucional se ha pronunciado en múltiples oportunidades sobre la estabilidad laboral reforzada para personas con diagnósticos de salud mental. A continuación, se reseñan algunos de los casos relevantes por su relación con el trastorno de ansiedad.

Sentencia

Estudio de la Corte

Remedio judicial

T-372 de 2012

Se conoció el caso de un ciudadano con diagnóstico de “trastorno de ansiedad” ocasionado por estrés laboral y que había sido desvinculado del cargo que ocupaba. La Corte afirmó que “al retirarlo del servicio, sin mayores explicaciones, [la entidad accionada] terminó excediendo los límites que la ley y la Constitución le imponían sobre un sujeto de especial protección constitucional, atendiendo las particulares condiciones de salud que permitían identificarlo como una persona con discapacidad”.

Se concedió el amparo, se ordenó el reintegro del accionante y el pago de los salarios dejados de percibir.

T-494 de 2018

Se concedió el amparo, se ordenó el reintegro del accionante y el pago de los salarios dejados de percibir y de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

T-041 de 2019

Se protegió a un accionante que desarrolló el diagnóstico de “trastorno mixto de ansiedad y depresión”, entre otros, como consecuencia de un accidente de trabajo. Durante varios días se encontró incapacitado y fue calificado con una PCL del 28%. El empleador dispuso su desvinculación unilateral. La Corte evidenció que “el actor padece de unas enfermedades que le ocasionaron disminución física y psíquica (situación de discapacidad) y que estas a su vez limitaron sustancialmente la posibilidad de ejercer las funciones contratadas”

Se concedió el amparo, se ordenó el reintegro del accionante y el pago de los salarios dejados de percibir y de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

T-424 de 2022

La Corte conoció el caso de una ciudadana que contaba con diagnóstico de “trastorno de ansiedad paroxística episódica”, en virtud del cual se emitieron recomendaciones laborales al empleador. La empresa en la que laboraba la desvinculó afirmando que había recibido varias quejas de clientes y se habían presentado errores en el desempeño de sus funciones. Esta corporación sostuvo que “era necesario para garantizar los derechos fundamentales de la accionante, que el inspector de trabajo analizara su condición de salud mental crónica e invisible, de tal manera que pudiera evaluar si en estas circunstancias se trataría o no de un despido discriminatorio”.

Se concedió el amparo, se ordenó el reintegro del accionante y el pago de los salarios dejados de percibir.

T-381 de 2023

Se estudió un expediente en el cual un ciudadano contaba con los diagnósticos de “trastorno de ansiedad generalizada” y “trastorno delirante” derivados del estrés laboral y la alta carga de trabajo. El accionante fue desvinculado del cargo sin una justa causa y con el pago de la indemnización prevista por la ley. La Corte indicó que “el vínculo laboral del accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, a pesar de que conocía el diagnóstico del accionante y que este se encontraba en tratamiento por la especialidad de psiquiatría”.

Se concedió de manera transitoria el amparo y se ordenó el reintegro del accionante.

29. A partir del anterior recuento -que no agota la totalidad de asuntos juzgados por la Corte- es posible concluir que (i) el derecho a la salud incorpora la faceta de salud mental, la cual tiene una especial importancia en el contexto actual y (ii) la jurisprudencia constitucional ha reconocido la garantía de estabilidad laboral reforzada para personas con este tipo de patologías. Ello implica (iii) que resulta necesario contar con autorización de la Oficina del Trabajo para disponer la desvinculación de las personas que cuentan con este fuero. Las salas de revisión de la Corte (iv) han definido diferentes formas de remedio judicial que

pueden incluir, entre otras cosas, la orden de reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Caso concreto

30. Jesús David Escobar presentó acción de tutela en contra de la sociedad Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. Consideró vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, debido a que la empresa lo desvinculó a pesar de que se encontraba en tratamientos médicos y en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral.

31. El Juzgado Promiscuo Municipal de Guamal, Meta, en primera instancia y el Juzgado Civil del Circuito de Acacías, Meta, en segunda, declararon improcedente el amparo por carecer del requisito de subsidiariedad. Afirmaron que el actor contaba con otros medios eficaces de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral y que no había demostrado que se encontrara ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

32. Para resolver el caso concreto, la Sala (i) verificará el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la acción y (ii) se pronunciará sobre el fondo del asunto.

La acción de tutela satisface los requisitos de procedencia

33. La Sala Novena de Revisión encuentra que la acción de tutela cumple con los presupuestos de procedencia tal y como se expone a continuación:

Requisito

Acreditación en el caso concreto

Legitimación por activa

Se cumple. La acción de tutela fue presentada de manera personal y directa.

Legitimación por pasiva

Se cumple frente a la empresa. La acción de tutela se dirigió contra un particular. Recientemente, en la Sentencia T-131 de 2023, se reiteró que el amparo es procedente

frente a particulares “cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quien amenaza o lesiona sus derechos fundamentales”. Esto encuentra sustento en el artículo 42.4 del Decreto 2591 de 1991.

En el caso concreto, el actor se encuentra en una situación de subordinación frente a la empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. Lo anterior, por cuanto esta es la entidad empleadora y que decidió terminar unilateralmente su contrato laboral.

No se cumple frente a la IPS Equivida Salud Ocupacional SAS, la ARL Seguros Bolívar, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y el Ministerio del Trabajo – Seccional Meta. Las pretensiones de la acción de tutela están estrictamente encaminadas a obtener el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir. Las entidades vinculadas por el juez de primera instancia no tienen aptitud de satisfacerlas pues estas corresponden de manera exclusiva al empleador. En consecuencia, se les desvinculará de la presente acción.

Inmediatez

Se cumple. La acción de tutela se presentó el 5 de mayo de 2023 y su desvinculación ocurrió el 28 de febrero de 2023. En este sentido, transcurrieron alrededor de dos meses entre ambos sucesos, término que se evidencia razonable. En todo caso, el 11 de abril de 2023 se presentó la negativa de la empresa de reintegrar al accionante en respuesta a su petición del 23 de marzo de 2023.

Subsidiariedad

Sin embargo, dada la naturaleza constitucional de esta garantía estrechamente vinculada con el mandato de igualdad material, el principio de solidaridad y la cláusula de Estado social, la Corte ha indicado que la acción de tutela es procedente como mecanismo definitivo cuando el medio judicial ordinario no es idóneo ni eficaz para la protección de los derechos. Recientemente, en la Sentencia T-378 de 2023 se afirmó que “los mecanismos ordinarios de defensa judicial carecen de eficacia cuando quien solicita la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y/o a la calificación de pérdida de capacidad laboral se encuentra en situación de debilidad manifiesta y su mínimo vital está en riesgo”.

En el caso concreto, está acreditado que el actor se encuentra en estos supuestos. Respecto

de la situación de debilidad manifiesta, el actor cuenta con los diagnósticos de lumbago no especificado, trastorno de estrés post traumático y trastorno de ansiedad generalizada. Además, sobre su estado de salud indicó (i) que los medicamentos que consume le generan efectos secundarios como somnolencias, mareos, dolor de estómago y de cabeza, resequedad y malestar general y están afectando su hígado y (ii) que "últimamente he estado muy enfermo ya que me desespero mucho, vivo con constante miedo [y] muy estresado".

Sobre el riesgo de su mínimo vital, se tiene que el accionante afirmó que (i) vive con su esposa y sus tres hijos menores de edad; (ii) su situación económica es precaria puesto que han logrado satisfacer sus necesidades a partir del subsidio del programa Familias en Acción y vendiendo sus pertenencias; y (iii) en muchas ocasiones no han logrado reunir el dinero para obtener los tres alimentos del día e incluso han tenido días en los que solo consumen agua de panela. Adicionalmente, consultado en el portal de la Adres, se evidencia que se encuentra vinculado al régimen subsidiado en salud como cabeza de familia y está clasificado en el grupo B2 – pobreza moderada en la base de datos del Sisbén.

Así las cosas, en virtud de su debilidad manifiesta y del riesgo existente para la satisfacción del mínimo vital, el mecanismo ordinario no es eficaz para la protección de los derechos del accionante y el amparo es procedente.

34. En suma, la Corte considera que el amparo es procedente como mecanismo de protección definitivo y, por tanto, los jueces de instancia no debieron declarar su improcedencia con fundamento en el incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Es necesario advertir a los jueces de instancia que "los jueces deben acatar la jurisprudencia de esta Corporación tanto en asuntos de fondo como respecto de los requisitos de procedibilidad". En este sentido, es amplia y reiterada la jurisprudencia constitucional que ha admitido la procedencia de la acción para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada tanto como mecanismo definitivo como transitorio. Este es un examen que los jueces deben adelantar en cada caso concreto respetando las particularidades del expediente. Si bien la acción de tutela es subsidiaria, resulta exigible que los jueces de tutela presenten razones suficientes para excluir su procedencia, demostrando que el medio ordinario, analizada la situación fáctica relevante, es idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados.

La empresa vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante

35. La Sala Novena de Revisión encuentra que la empresa vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jesús David Escobar Fajardo. Ello fue el resultado de un incumplimiento de los deberes que la jurisprudencia constitucional ha reconocido en cabeza de los empleadores para casos como el presente. La anterior conclusión se apoya en la verificación de las tres condiciones necesarias para la activación del derecho antes señaladas.

i. (i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades

36. La Corte considera que las patologías del accionante le dificultaban el normal y adecuado desempeño de sus funciones por cuatro razones. En primer lugar, durante la vigencia de la relación laboral el actor tuvo que acudir a múltiples citas médicas por sus patologías. Específicamente, acudió a terapias físicas en los días 15, 17, 18, 21, 23, 24, 25 y 28 de noviembre de 2022 y los días 20 y 22 de enero de 2023. Además, desde octubre de 2022 y en varias ocasiones posteriores tuvo que acudir a citas de psicología y psiquiatría a partir de las cuales afirmó que su estado de salud mental estaba deteriorado. En concreto, acudió a citas médicas el 23 de octubre de 2022, el 1 de diciembre de 2022, el 2 y el 12 de enero de 2023 y el 21 de febrero de 2023.

37. En segundo lugar, el diagnóstico de “trastorno de ansiedad generalizada” del accionante tiene la capacidad de afectar el adecuado desempeño de sus funciones. Sobre dicho trastorno el Anexo Técnico del Decreto 1507 de 2014, – Manual Único para la calificación de la PCL-, indica lo siguiente:

“[E]stá caracterizado por un estado persistente de ansiedad y preocupación excesivas en relación con una amplia gama de situaciones, acontecimientos o actividades, con una duración de por lo menos seis meses. Esta ansiedad o preocupación se asocia con la presencia de por lo menos tres de los siguientes síntomas: 1. Inquietud o impaciencia. 2. Fatigabilidad fácil. 3. Dificultad para concentrarse o tener la mente en blanco. 4. Irritabilidad. 5. Tensión muscular. 6. Alteraciones del sueño”.

39. Adicionalmente, en su respuesta a la acción de tutela y al auto del 18 de diciembre de

2023, la sociedad accionada únicamente controvirtió los diagnósticos del actor de manera general y abstracta, indicando que estos no le impedían trabajar. Sin embargo, de ninguna manera mostró cómo el actor ya no se encontraba afectado por sus patologías ni qué ajustes razonables se adoptaron para evitar la imposición de barreras en atención a los diagnósticos. Debe insistirse que, como se evidencia en el expediente, el accionante presentó episodios en los que tuvo que acudir a la sede administrativa por molestias.

40. En tercer lugar, durante la vigencia del contrato el actor recibió incapacidades tanto por el diagnóstico de lumbago como por el relativo a la ansiedad generalizada. En su respuesta al auto de pruebas del 18 de diciembre de 2023 la EPS del accionante reportó las siguientes incapacidades relacionadas con estos diagnósticos:

i. (i) Del 01/08/2022 al 02/08/2022 por lumbago no especificado.

ii. (ii) Del 10/01/2023 al 12/01/2023 por ansiedad generalizada.

iii. (iii) Del 13/01/2023 al 19/01/2023 por ansiedad generalizada.

41. En cuarto, y último lugar, el modelo social de la discapacidad impone una nueva forma de valorar la afectación en salud que no se relaciona con la pérdida de PCL. Como se ha indicado en esta providencia, la Corte ha concluido que la garantía se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. En la Sentencia SU-087 de 2022 dijo la Corte:

“[G]ozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado” (énfasis original).

42. Respecto del caso concreto, si bien el actor fue calificado con una PCL del 0% en relación

con su diagnóstico de lumbago, esto no implica que no goce de la protección. El accionante fue incapacitado en al menos tres oportunidades y es posible inferir razonablemente que sus diagnósticos le impedían el desarrollo normal de sus funciones. En todo caso, la calificación de la PCL versó sobre el diagnóstico de lumbago y no se evaluaron los diagnósticos relacionados con la salud mental del actor.

43. De conformidad con las cuatro razones expuestas, no son aceptables los argumentos de la accionada cuando sostuvo que, para el momento de su desvinculación, el accionante "no estaba incapacitado, no estaba bajo tratamiento, ni contaba con restricciones, ni recomendaciones que se erigieran como barrera alguna para laborar". Lo anterior pues, si bien el actor no tenía recomendaciones laborales, sí contaba con diagnósticos de salud que le impedían un adecuado desempeño de sus funciones, había estado incapacitado en los días anteriores a la desvinculación y se encontraba con procedimientos médicos en curso, como las valoraciones por psicología y psiquiatría.

44. La Sala recuerda que los diagnósticos de salud mental, que en ocasiones son silenciosos y más difíciles de evidenciar, pueden ser tan incapacitantes como las patologías fisiológicas. El hecho de que estas enfermedades no presenten síntomas que puedan identificarse a simple vista no implica que no tengan la posibilidad de ubicar a una persona en situación de debilidad manifiesta y, en consecuencia, destinataria de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

45. Las anteriores consideraciones le permiten a esta Sala arribar a las siguientes conclusiones: (i) el accionante tuvo que acudir en reiteradas oportunidades a citas médicas para atender sus patologías; (ii) dichas patologías le impedían un desarrollo adecuado de las funciones a su cargo; (iii) estuvo incapacitado en al menos tres oportunidades por sus diagnósticos en vigencia de la relación laboral y (iv) el modelo social de la discapacidad implica una valoración más amplia que la verificación de un determinado grado de calificación de la PCL.

() Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido

46. Para la Corte, es claro que el empleador conocía de los diagnósticos del accionante por tres razones. Primero, como lo afirmó la ARL Seguros Bolívar -en su respuesta al auto de

pruebas del 18 de diciembre de 2023- esta realizó el reporte del accidente de trabajo y ha notificado tanto a la empresa como al accionante de todas las actuaciones en el proceso de calificación de la PCL.

47. Segundo, las incapacidades le fueron pagadas al empleador por la EPS. En concreto, en su respuesta al auto de pruebas del 18 de diciembre de 2023, la entidad sostuvo que al actor se le reconocieron "6 incapacidades las cuales (…) tenían derecho al pago por parte de la EPS [y estas] ya fueron pagadas al empleador MONTAJES TECNICOS ZAMBRANO & VARGAS S.A.S". El hecho de que el empleador hubiera recibido el pago de estas incapacidades prueba que conocía los diagnósticos.

48. Tercero, el actor aportó múltiples documentos conocidos por la empresa -según se desprende del "sello de recibido" que en ellos consta- en los cuales informaba de las citas o procedimientos médicos a los que debía acudir. En concreto, lo siguiente:

Fecha

Contenido del documento

08-08-2022

Historia clínica del 3 de agosto de 2022.

23-08-2022

Historias clínicas de diferentes atenciones los días 27 y 31 de julio, 3 y 18 de agosto de 2022.

11-10-2022

Historia clínica de consulta con neurocirujano.

24-11-2022

Historia clínica del 23 de octubre y el 22 y 23 de noviembre de 2023 y comprobantes de asistencia a cinco sesiones de terapias.

02-12-2022

Historia clínica de consulta por psicología del 1 de diciembre de 2022 y comprobantes de asistencia a tres sesiones de terapias.

28-12-2022

Historia clínica de consulta por psiquiatría el 10 de diciembre de 2022 y control de la misma el día 26 de diciembre de 2022.

03-01-2023

Historia clínica de consulta por psicología del 2 de enero de 2023.

20-01-2023

Historia clínica e incapacidad del 12 de enero de 2023 emitidos por las especialidades en psicología y psiquiatría.

24-01-2023

01-02-2023

Historia clínica por consulta con ortopedista y traumatólogo el 26 de enero de 2023, historia clínica por consulta con nutricionista el 27 de enero de 2023 e historia clínica por consulta con optómetra el 31 de enero de 2023.

16-02-2023

Historia clínica por consulta con nutricionista el 15 de febrero de 2023.

23-02-2023

Comprobantes de asistencia a dos sesiones de terapias e historia clínica por consulta con psicología del 21 de febrero de 2023.

49. Las anteriores razones le permiten concluir a la Sala que el empleador conocía de los diagnósticos del actor puesto que (i) la ARL le informó de todos los trámites relacionados con la calificación del diagnóstico de lumbago, (ii) le fueron pagadas las incapacidades emitidas en vigencia de la relación laboral y (iii) el actor informó de todas las atenciones médicas que

recibió en documentos que cuentan con sello de recibido por parte de la empresa.

() Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

50. En su respuesta a la acción de tutela, su representante afirmó que la desvinculación obedeció a que “cuando finalizó [el] contrato comercial ODS con Ecopetrol SA se retiraron todos los trabajadores que no se requerían” y que “en febrero de 2023 se liquidaron todos los trabajadores dedicados al contrato comercial con Ecopetrol SA”. Además, indicó que en la misma fecha en la que se desvinculó al trabajador “salieron las últimas 14 personas activas, porque el contrato comercial con Ecopetrol SA, para el que se encontraba asignado ODS 3051637, finalizó con el cliente el 28-2-23 y no teníamos obras adicionales para ejecutar”. Finalmente, en su respuesta al auto de pruebas del 18 de diciembre de 2023 la empresa indicó que, si bien existían otras obras en curso, no podía vincular al empleado a estas pues “ya habían comenzado con el personal que se postuló por el servicio público de empleo”.

51. Para la Corte, estos argumentos no logran desvirtuar la presunción de despido injusto por dos razones. En primer lugar, el empleador omitió el deber de acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de desvinculación con fundamento en una causal objetiva. Los argumentos relacionados con la finalización del contrato del trabajador debían ser revisados por el inspector del trabajo. Esta revisión constituye un instrumento fundamental para contrarrestar los riesgos de discriminación y, al mismo tiempo, ofrecer relativa certidumbre a la actuación del empleador. Se trata de un muy importante diálogo entre las autoridades del Estado y las partes de la relación laboral a efectos de garantizar la vigencia de la justicia en el lugar de trabajo. No es un obstáculo a la libertad de empresa. Es un instrumento para su desarrollo de un modo compatible con la función social que le adscribe el artículo 333 de la Constitución. Nada le impedía a la empresa acudir al inspector, presentar las razones que a su juicio explicaban su decisión y aportar todos los elementos probatorios que pudieran requerirse.

52. En segundo lugar, si se examinan los argumentos de la accionada se constata que en ellos se limita a señalar la terminación de algunos de los vínculos contractuales en curso y a la imposibilidad genérica de conservar la vinculación del accionante. No expuso de manera detallada que fuera imposible reubicarlo en otra posición dentro de la organización

empresarial diferente de aquellos que requieren postulación por medio del servicio público de empleo.

53. En reiteradas ocasiones, la Corte ha considerado que la terminación de la obra o el plazo de un contrato no es causa suficiente para desvincular al trabajador si persiste su objeto o la empresa sigue adelantando actividades en las que podría ubicarse al trabajador. Recientemente, en la Sentencia T-378 de 2023, la Corte tuvo por acreditado este criterio al indicar que "la sociedad accionada suscribió un nuevo contrato para la prestación del servicio de aseo con la Aeronáutica Civil, cuya vigencia estaba comprendida entre el 28 de diciembre de 2022 y el 27 de junio de 2023". Señaló que "aunque al momento en que se profiera esta decisión ya habrá finalizado dicho contrato, la sociedad accionada se dedica a la prestación del servicio de aseo y constantemente debe suscribir contratos con diferentes entidades para llevar a cabo dicha actividad económica".

54. El derecho a la estabilidad laboral reforzada constituye un límite a la libre iniciativa privada. Ese límite, más allá de las diferentes fuentes que se han invocado para justificarlo, refleja el propósito constituyente de asegurar un orden económico justo -preámbulo-. Ello exige de los empleadores un esfuerzo por asegurar que la actividad empresarial se ensamble con la función social que la Constitución le reconoce (art. 333). Frente a las genuinas dificultades de los trabajadores corresponde a las empresas ofrecer alternativas, considerar oportunidades y dialogar sobre las opciones disponibles. Cuando la salud se deteriora los temores se acentúan y la incertidumbre aparece. Por ello en favor de la vigencia del derecho a la estabilidad laboral y a su conjunto de garantías, militan con potencia el carácter transformador del mandato de igualdad (art. 13) y el deber de solidaridad (95).

Conclusión

55. Las anteriores consideraciones llevan a la Corte a concluir que la empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. desconoció el derecho a la estabilidad laboral del señor Jesús David Escobar Fajardo. En efecto, está claro que (i) los diagnósticos del actor le impedían un adecuado desempeño de sus funciones; (ii) el empleador conocía de estas patologías; y (iii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio pues incumplió su deber de acudir al inspector del trabajo para obtener una autorización y, en todo caso, no logró acreditar en sede de tutela una justa causa que justifique la desvinculación por cuanto

persistían las causas del contrato y la empresa podía reubicarlo en otra de las obras en curso.

Órdenes por adoptar

56. Primero, se revocarán las sentencias del 18 de mayo de 2023 del Juzgado Promiscuo Municipal de Guamal, Meta, y del 22 de junio de 2023 del Juzgado Civil del Circuito de Acacías, Meta, en las cuales se declaró improcedente la acción de tutela y, en su lugar, se concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

57. Segundo, se declarará que se configuraron los presupuestos de la ineficacia del despido prevista en el artículo 26 de la Ley 361 y el numeral 2º de la parte resolutiva de la sentencia C-531 de 2000 y, en consecuencia, se ordenará a la empresa accionada el reintegro del accionante -si este así lo quiere- en un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando, que sea acorde a sus condiciones de salud. En caso de que se realice un cambio de cargo, el accionante deberá recibir la capacitación adecuada para el cumplimiento de sus funciones.

58. La Corte considera que es posible proferir la orden de reintegro a partir de la valoración de los tres elementos enunciados en la Sentencia T-195 de 2022 y reiterados en esta providencia. Se tiene que: (i) el trabajador puede desempeñar sus funciones mediante la aplicación de ajustes razonables o podría ser reubicado en otro cargo con la adecuada capacitación; (ii) el empleador es una persona jurídica de derecho privado que, además, (iii) continúa en la prestación de servicios de construcción y tiene otros contratos vigentes, al amparo de los cuales podría asignarse labores al actor.

59. Tercero, se condenará a la empresa al pago al accionante de (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro y (ii) la indemnización correspondiente a 180 días de salario, de conformidad con lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Síntesis de la decisión

60. Jesús David Escobar presentó acción de tutela en contra de la empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. Consideró vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo,

mínimo vital, dignidad humana, salud y estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, debido a que la empresa lo desvinculó a pesar de que él se encontraba en tratamientos médicos y en proceso de calificación de su pérdida de capacidad laboral.

61. El Juzgado Promiscuo Municipal de Guamal, Meta, en primera instancia y el Juzgado Civil del Circuito de Acacías, Meta, en segunda, declararon improcedente el amparo por carecer del requisito de subsidiariedad. Afirmaron que el actor contaba con otros medios eficaces de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral y que no había demostrado que se encontrara ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

62. La Corte se planteó el siguiente problema jurídico:

¿La empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Jesús David Escobar al desvincularlo de su cargo a pesar de que él había informado de sus patologías y proceso médico al empleador?

63. Para resolverlo, se analizaron (i) las generalidades del derecho a la estabilidad laborar reforzada por motivos de salud y (ii) las particularidades de la estabilidad laboral reforzada por diagnósticos de salud mental.

64. Al resolver el caso concreto, se concluyó que la acción de tutela reunía los requisitos de procedencia. Específicamente sobre el requisito de subsidiariedad, la Corte encontró que el accionante se encontraba en unas especiales circunstancias de debilidad manifiesta y de riesgo a su mínimo vital, por lo cual el mecanismo ordinario no era eficaz para la protección de sus derechos.

65. Además, se encontró que la empresa vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por cuanto se comprobó que (i) sus diagnósticos le impedían un adecuado desempeño de sus funciones; (ii) el empleador conocía de estas patologías; y (iii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio por incumplir su deber de acudir al inspector del trabajo para obtener una autorización.

66. Así las cosas, la Corte revocó las decisiones de instancia y, en su lugar, concedió el amparo. Además, declaró que se configuraron los presupuestos de la ineficacia del despido y le ordenó a la empresa (i) el reintegro del accionante, (ii) el pago de todos los salarios y

prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro; y (iii) el pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, de conformidad con lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

III. DECISIÓN

En virtud de lo anterior, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional de Colombia

RESUELVE

Primero: REVOCAR las sentencias del 18 de mayo de 2023 del Juzgado Promiscuo Municipal de Guamal, Meta, y del 22 de junio de 2023 del Juzgado Civil del Circuito de Acacías, Meta, y, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante Jesús David Escobar.

Segundo: DECLARAR que se configuraron los presupuestos de la ineficacia de la terminación de la relación laboral entre la sociedad Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. y Jesús David Escobar de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 y el numeral 2º de la parte resolutiva de la sentencia C-531 de 2000 y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. que, en el término de tres (3) días a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Jesús David Escobar -si este expresa su interés de ser reintegrado- a un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando, que sea acorde a sus condiciones de salud. En caso de que se realice un cambio de cargo, el accionante deberá recibir la capacitación adecuada para el cumplimiento de sus funciones.

Tercero: ORDENAR a la empresa Montajes Técnicos Zambrano y Vargas Ltda. que, en el término de cinco (5) días a partir de la notificación de esta providencia, reconozca y pague al señor Escobar: (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro y (ii) la indemnización correspondiente a 180 días de salario, de conformidad con lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso de que el accionante decida no reintegrarse, el pago de salarios y prestaciones cubrirá el período comprendido entre la fecha de su

desvinculación y el vencimiento del término previsto para el reintegro en el resolutivo 2º de esta providencia.

Cuarto: DESVINCULAR del presente proceso a la IPS Equivida Salud Ocupacional SAS, la ARL Seguros Bolívar, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y el Ministerio del Trabajo – Seccional Meta.

Quinto: LÍBRESE por la Secretaría General de la Corte Constitucional la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Expediente T-9.522.352