

Sentencia T-195/22

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

(...), a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la accionante era titular de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, puesto que había sido diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica, enfermedad que había afectado sustancialmente su salud y dificultado el desempeño de sus labores. ..., el empleador terminó el contrato de trabajo sin autorización del Inspector del Trabajo lo cual implicaba que el despido se presumía discriminatorio e ineficaz. La sociedad accionada no desvirtuó tal presunción.

DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO Y SEGURIDAD SOCIAL-Vulneración en el trámite de calificación de origen de la pérdida de capacidad laboral

(...) la sociedad accionada incumplió con su obligación de aportar el análisis del puesto de trabajo y la Junta Regional de Calificación ... decretó el desistimiento y devolvió el expediente, sin intentar la reconstrucción del mismo. Esto implicó que los efectos del incumplimiento del empleador fueron trasladados injustificadamente a la accionante, con lo cual se obstaculizó irrazonablemente el trámite de calificación.

JUEZ DE TUTELA-Facultad de fallar extra y ultra petita

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

ACCION DE TUTELA PARA REINTEGRO DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Procede como mecanismo transitorio mientras se cursan las actuaciones necesarias ante la jurisdicción ordinaria laboral

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD

MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE-Protección especial

PROCESO PARA CALIFICACION DEL ESTADO DE INVALIDEZ-Regulación/PROCESO PARA CALIFICACION DEL ESTADO DE INVALIDEZ-Etapas

CALIFICACION DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL-Entidades a las que les corresponde realizar la calificación

DICTAMENES DE LAS JUNTAS DE CALIFICACION DE INVALIDEZ-Naturaleza y régimen legal

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Orden pagar los salarios y prestaciones dejadas de percibir, y pago de la indemnización, según Ley 361 de 1997

DERECHO LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA SALUD Y AL MINIMO VITAL-Orden a la Junta Regional de realizar dictamen que valore y califique situación de incapacidad para determinar si tiene o no derecho a la pensión de invalidez de la accionante

Expediente: T-8.531.324

Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá, D.C., tres (3) de junio de dos mil veintidós (2022)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Gloria Stella Ortiz Delgado, Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

Síntesis del caso. El 6 de diciembre de 2019, la señora Luisa Mercedes Narváez presentó acción de tutela en contra de Rocaplast Ltda, Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Quintero Villegas y otros, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud y debido proceso¹. Argumentó que, entre los años 2015-2019, celebró contratos de trabajo sucesivos sin solución de continuidad con los accionados para prestar sus servicios como operaria de maquina troqueladora y selladora en la fábrica de bolsas plásticas de propiedad de estos sujetos. Sostiene que en noviembre de 2018 fue diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica, el cual le ha causado dolores agudos en ambos brazos y diversas limitaciones funcionales. Aduce que desde que fue diagnosticada con esta enfermedad, fue objeto de diversas actuaciones discriminatorias por parte de sus jefes inmediatos, quienes le manifestaban que bajo esas condiciones de salud “no les servía porque [la empresa] perdía dinero cada vez que [s]e incapacitaba o asistía a las terapias o las citas de medicina laboral”². En su criterio, esto llevó a que finalmente su contrato de trabajo fuera terminado el 1º de diciembre de 2019, en abierto desconocimiento de las garantías del fuero de salud. La sociedad Rocaplast Ltda y el señor Martin Quintero Villegas adujeron que (i) la tutela era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad y (ii) en todo caso, la accionante no era titular de estabilidad laboral reforzada porque no se encontraba en situación de discapacidad y no había sido calificada con pérdida de capacidad laboral. El 17 de enero de 2020, el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla declaró improcedente la solicitud de amparo, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, al considerar que la controversia sobre la terminación del contrato de trabajo debía ser resuelta por el juez ordinario laboral. Corresponde a la Sala revisar este fallo de tutela.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos probados

1. El contrato de trabajo de la señora Narváez. Entre el 1º de enero de 2015 y el 1º de diciembre de 2019, la señora Luisa Mercedes Narváez celebró contratos de trabajo a término fijo de manera sucesiva y sin solución de continuidad con Ramón Otoniel Campo, Martín

Quintero Villegas, Virgilio Romo, Camilo Andrés Quintero Cera y la empresa Rocaplast Ltda³, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Empleador

Vigencia del Contrato

Ramón Otoniel Campo

1º de enero de 2015 – 30 de septiembre de 2015

Martin Quintero Villegas

1 de octubre de 2015 – 31 de marzo de 2017

Virgilio Romo

1º de abril de 2017 – 31 enero de 2018

Camilo Andrés Quintero Cera

1º de febrero de 2018 – 31 agosto de 2019

Rocaplast Ltda

1º de septiembre de 2019 – 1º de diciembre de 2019

1. Estos contratos tenían por objeto que la accionante prestara sus servicios como “operaria” de la “maquina “troqueladora”⁴ y la máquina “selladora” en la fábrica de bolsas plásticas de propiedad del empleador. Como operaria, la accionante debía llevar a cabo 3 actividades conforme a las directrices e instrucciones impartidas por el jefe inmediato: (i) “recoger y amarrar paquetes de bolsas de reempaque en paquetes de 100 unidades, para luego proceder a llenar bultos con 25 paquetes o el peso estipulado por las medidas y especificaciones del producto”; (ii) “perforar 20000 mil bolsas para agua 5 litros, además de poner paquetes de 50 bolsas, mover cabezotes del troquel, bajar, perforar y hacer palanca para retirar plaqueta de perforación”; y, por último, (iii) “sellar en diagonal con maquina

selladora manual operada a pedal a altas temperaturas, este proceso se realiza ingresando una a una las para agua de 5 litro, para luego realizar un sello en diagonal. Posteriormente se utiliza bayeta húmeda para la temperatura y excesos de material derretido en la bolsa, este procedimiento 20.000 veces al día”⁵.

1. El 7 de noviembre de 2018, la señora Narváez fue diagnosticada por la EPS CAJACOPI con “Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica”⁶. La accionante informó sobre su patología al señor Andrés Camilo Quintero Cera⁷, quien para ese momento era su empleador, y asistió a múltiples terapias en vigencia del contrato de trabajo⁸. De acuerdo con la historia clínica, esta patología produjo “atrapamiento de los nervios”⁹, inflamación y dolor “agudo” en las manos, muñecas y codos de la accionante y una “limitación funcional” y “dificultad para sostener objetos”¹⁰. Por esta razón, el médico tratante recomendó que la patología fuera tratada por “cirujano de mano”¹¹ y en diversas oportunidades ordenó incapacidades médicas por periodos de entre 3-5 días¹². El 23 de noviembre 2018, se llevó a cabo el Informe Médico Ocupacional de la accionante, el cual arrojó como resultado que la accionante requería de una “reubicación laboral permanente”, así como “usos de EPP, pausas activas [y] no realizar movimientos repetitivos”¹³.

1. El 30 de agosto de 2019, el señor Andrés Camilo Quintero Cera terminó y liquidó del contrato de trabajo¹⁴. Al día siguiente, esto es, el 1º de septiembre de 2019, la señora Narváez fue nuevamente contratada para realizar las mismas labores por la sociedad Rocaplast Ltda., de la que también es accionista el señor Quintero Cera¹⁵, mediante un contrato laboral a término fijo por tres meses¹⁶. El plazo de vencimiento de este contrato era el 1º de diciembre de 2019. Por medio de comunicación del 1º de noviembre de 2019, Rocaplast Ltda informó a la señora Narváez que había decidido “NO PORROGAR su contrato individual de trabajo. Y en razón a que su contrato individual de trabajo vence en la fecha 01 de diciembre de 2019, tómese la presente notificación como el previo aviso exigido por las leyes laborales al respecto”¹⁷.

1. El proceso de calificación de origen de enfermedad de la señora Narváez. El 26 de julio de 2019, CAJACOPI EPS profirió un dictamen de “calificación de origen” en el que concluyó que la patología de la señora Narváez era de “origen común”. El 4 de octubre de 2019, la accionante presentó recurso de apelación en contra de este dictamen, al considerar que la “patología fue adquirida con causa de mi labor cotidiana y es laboral y no común”¹⁸. En su criterio, la inflamación y el dolor crónico en sus manos, así como el adormecimiento y cosquilleo constantes en sus extremidades, eran consecuencia de “movimientos repetitivos y fuerza de presión que se realiza de forma cotidiana, tales como manejar la máquina selladora y envolver y amarrar cientos de bolsas de diferentes calibres, en jornadas laborales de 9 horas de lunes a sábado”¹⁹. Habida cuenta de que el diagnóstico de origen de la enfermedad era “motivo de controversia por parte del trabajador”, el 9 de octubre de 2019, CAJACOPI EPS solicitó a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico “adelantar el estudio y determinar el origen de dicha enfermedad, de acuerdo con la documentación anexa aportada”²⁰.

1. El 25 de octubre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico devolvió el expediente de calificación de invalidez de la señora Luisa Mercedes Narváez a la EPS CAJACOPI, al considerar que no contaba con la documentación exigida para dar inicio al proceso de calificación de origen de enfermedad y pérdida de la capacidad laboral. En concreto, precisó que no habían sido aportados (i) la “notificación de calificación de primera oportunidad enviada a la AFP PROTECCIÓN”, (ii) una “copia del pago de los honorarios para la realización del dictamen en primera instancia” y (iii) el “análisis de puesto de trabajo con aplicación de metodología cualicuantitativa con énfasis en segmento a estudiar”²¹. En cumplimiento de este requerimiento, el 31 de octubre de 2019, la EPS CAJACOPI solicitó al señor Andrés Camilo Quintero Cera aportar el estudio requerido por la junta²², sin embargo, dicho informe no fue remitido. Por esta razón, el 26 de noviembre de 2019, esta EPS solicitó a la Junta Regional de Calificación del Atlántico una prórroga para presentar los documentos “teniendo en cuenta que no hemos recibido respuesta de la solicitud de APT de parte de empresa”.

1. Por medio de escrito del 23 de diciembre de 2019, la EPS CAJACOPI radicó nuevamente el expediente de la accionante ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico.

La EPS aclaró que no era posible anexar el análisis del puesto de trabajo puesto que la empresa Rocaplast Ltda se habría negado a enviar lo requerido “según ellos porque ya la trabajadora había sido retirada”²³. El 7 de enero de 2020, la junta regional devolvió la documentación presentada y le reiteró a la EPS que para poder dirimir la controversia respecto al origen de la enfermedad padecida por la señora Narváez era necesario contar con el análisis de su puesto de trabajo. Por esta razón, el 15 de enero de 2020, la EPS CAJACOPI requirió nuevamente al señor Andrés Camilo Quintero Cera aportar el estudio solicitado por la junta y le informó que, conforme al parágrafo 1 del artículo 10 del Decreto 2463 de 2011 “es obligación de los empleadores suministrar la información requerida para la calificación, tanto por la solicitud de las entidades administradoras competentes, como aquellas que pueden ser requeridas por las juntas de calificación de invalidez”²⁴.

1. Ante la insistencia de la señora Luisa Mercedes Narváez, la Junta Regional aceptó nuevamente su caso y, el 12 de junio de 2020, requirió directamente al señor Andrés Camilo Quintero Cera aportar el análisis del puesto de trabajo de la señora Narváez. Luego, el 31 de julio siguiente, la junta decretó el desistimiento de la petición y devolvió el expediente a la EPS CAJACOPI, al no contar con la información solicitada al señor Andrés Camilo Quintero Cera y a la empresa Rocaplast Ltda²⁵.

2. Solicitud y trámite de tutela

1. Solicitud de tutela. El 6 de diciembre de 2019, la señora Luisa Mercedes Narváez presentó acción de tutela en contra de Rocaplast Ltda, Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Quintero Villegas y otros, en la que solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud y debido proceso²⁶. Sostiene que, desde que inició las terapias para tratar el dolor e inflamación de sus manos producida por el síndrome de túnel del Carpio que padecía, el señor Martín Quintero Villegas, subgerente de la empresa, la “acosó laboralmente”, pues le manifestaba que “bajo esas condiciones de salud no le servía porque perdía dinero cada vez que [s]e incapacitaba o asistía a las terapias o las citas de medicina laboral”²⁷. Así mismo, asegura que cuando tuvo noticia del proceso de calificación que la accionante instauró ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico,

para determinar el origen de la patología, el señor Quintero le dijo que se “había convertido en un problema para la empresa”²⁸ y que prefería que se fuera de vacaciones, para que continuara con las terapias y siguiera con aquel proceso.

1. La accionante afirma que, en agosto de 2019, el señor Quintero Villegas le indicó que la empresa de Andrés Camilo Quintero Cera sería liquidada y que, por ello, debía firmar un nuevo contrato laboral. Asegura que, con la ayuda de una abogada, debió explicarle tanto a él como al señor Quintero Cera que no podía firmar un contrato de trabajo con otra empresa. Esto en consideración a su estado de salud y al proceso de calificación de origen de la enfermedad que estaba en curso. De acuerdo con lo descrito en el escrito de tutela, la accionante aceptó la liquidación del contrato laboral “del 1.º de julio hasta el 30 de agosto”²⁹, sin embargo, siguió “laborando normalmente en el mismo cargo, con el mismo salario y en la(s) misma(s) instalaciones de la empresa”³⁰ hasta el 31 de octubre de 2019. El 1 de noviembre de 2019, la secretaria de la empresa le entregó una carta que hacía referencia a un contrato de trabajo a término fijo (del 1.º de septiembre al 1.º de diciembre de 2019), que, según la accionante, nunca suscribió. En esta carta, también se le notificaba que su empleador había decidido no renovar el contrato de trabajo, por lo que su relación laboral terminaría el 1º de diciembre de 2019.

1. Por último, expuso que el señor Andrés Camilo Quintero Cera no ha aportado el análisis de su puesto de trabajo lo cual ha imposibilitado que la Junta Regional de Calificación del Atlántico resuelva si el origen de su enfermedad es común o no.

1. Admisión de la tutela. El 11 de diciembre de 2018, el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla admitió la acción de tutela, ordenó notificar a los accionados para que presentaran escrito de respuesta a la solicitud de amparo y resolvió vincular al trámite de tutela a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico, la Junta Nacional de Calificación y a CAJACOPI EPS. Lo anterior, debido a que, eventualmente, podrían verse afectadas con los fallos de tutela³¹.

1. Contestación de CAJACOPI EPS³². El 16 de diciembre de 2019, el Programa de Salud de la Caja de Compensación Familiar CAJACOPI Atlántico solicitó que la tutela fuera declarada improcedente. Consideró que no se encontraba legitimada por pasiva, porque “no existe nexo causal entre la presunta omisión, acción o amenaza de derechos fundamentales con esta EPS”³³ y ninguna de las pretensiones “es del resorte de esta empresa promotora de salud”³⁴. La acción de tutela tiene como propósito que se ordene la protección de derechos “meramente laborales, como son el reintegro laboral, pago de salarios y prestaciones sociales, pagos de aportes y demás, que, de ser procedentes, competerían únicamente al empleador de la accionante”³⁵. Por esta razón, solicitó ser desvinculada del trámite.

1. Contestación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. El 23 de diciembre de 2019, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez pidió ser desvinculada de la acción de amparo. Manifestó que, una vez revisados sus archivos, no encontró expediente alguno que corresponda a la señora Luisa Mercedes Narváez. Además, argumentó que la tutela está dirigida contra Rocaplast Ltda y la accionante no menciona ningún hecho vulnerador que le sea imputable. Agregó que esta entidad solo es responsable del trámite de calificación hasta que la respectiva junta regional de calificación de invalidez remita el expediente, quien concede y remite el recurso de apelación³⁶.

1. Contestación de Rocaplast Ltda. y otro. El 13 de enero de 2019, el señor Martín Quintero Villegas, en nombre propio y de la sociedad Rocaplast Ltda., solicitó no amparar los derechos fundamentales de la accionante. Sostuvo que la tutela no satisface el requisito de subsidiariedad, porque la controversia relativa a la legalidad del despido de la accionante debía ser resuelta por el juez ordinario laboral. Además, señaló que la actora no demostró, ni tampoco argumentó, la existencia de un perjuicio irreparable, inminente o grave. Por otra parte, señaló que no vulneró los derechos fundamentales de la señora Narváez, porque esta no era titular de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, debido a que “no se encuentra incapacitada ni su capacidad laboral disminuida en porcentaje alguno”³⁷. Así mismo, alegó que la accionante no le informó a él ni a la sociedad Rocaplast Ltda del

dictamen de calificación de origen de la enfermedad padecida, como tampoco de la solicitud por parte de la EPS CAJACOPI de adelantar el análisis del puesto del trabajo³⁸.

1. Contestación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico. El 18 de diciembre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico solicitó que la acción de tutela fuera declarada improcedente. Consideró que no vulneró los derechos de la señora Luisa Mercedes Narváez, pues “no ha sido radicado el expediente completo para iniciar el proceso de valoración”³⁹. Señaló que, si bien la EPS CAJACOPI elevó una solicitud para resolver la controversia respecto al origen de la patología de la actora, el expediente aportado no contaba con todos los documentos necesarios para dar inicio al trámite de calificación. Por esta razón, devolvió la solicitud para que la EPS mencionada completara la información y radicara nuevamente el expediente que permitiera iniciar con el proceso de valoración.

1. Decisión de única instancia⁴⁰. El 17 de enero de 2020, el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla declaró improcedente la solicitud de amparo. Consideró que la acción de tutela no satisfacía el requisito de subsidiariedad, porque, conforme al artículo 2º del Decreto ley 2158 de 1948, “los debates desprendidos de una relación de trabajo”⁴¹ debían ser resueltos por “la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social”⁴² por medio del proceso ordinario laboral. En tales términos, concluyó que, dado que la accionante “no hizo uso de la acción de tutela de forma subsidiaria, sino como mecanismo principal resulta clara la improcedencia del presente trámite constitucional por incurrir en la causal 1º contenida en el decreto ley 2591 de 1991”⁴³. Esta decisión no fue impugnada.

3. Actuaciones judiciales en sede de revisión

1. Selección y reparto. El 31 de enero de 2022, la Sala de Selección de Tutelas Número Uno de la Corte Constitucional seleccionó el expediente de la referencia y lo repartió a la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera.

1. Mediante autos del 14 de marzo y 5 de abril de 2022, la Sala Quinta de revisión requirió a las partes y entidades vinculadas para que aportaran información y soportes probatorios en relación con, principalmente, tres ejes temáticos: (i) las condiciones laborales de la señora Luisa Mercedes Narváez mientras trabajó para el señor Andrés Camilo Quintero Cera y la sociedad Rocaplast Ltda, (ii) el estado de salud y la situación socioeconómica de la peticionaria y, por último, (iii) lo relativo al proceso adelantado ante la Junta Regional de Calificación del Atlántico, que tuvo como objeto determinar el origen de la enfermedad padecida por la accionante⁴⁴. El siguiente cuadro resume las respuestas a los autos de pruebas remitidas por las partes y entidades vinculadas. La Sala resalta que el señor Andrés Camilo Quintero Cera y la sociedad Rocaplast Ltda no dieron respuesta a los autos de pruebas.

Interviniente

Respuesta a los autos de pruebas

Luisa Mercedes Narváez

Informó que, a pesar de que puso en conocimiento de sus empleadores su estado de salud, en especial, los dolores que le causaban las actividades que le encomendaban, no le permitían asistir a las citas médicas. Así mismo, aseguró que el señor “Martín Junior” la amenazaba con despedirla. De otro lado, precisó que la pretensión de la acción de tutela consiste en su “reintegro laboral estabilidad laboral reforzada”. Expuso que desde que fue despedida no tiene trabajo y que sus gastos, así como los de su señora madre de 84 años, quien depende económicamente de ella⁴⁵, son asumidos en su totalidad por su hijo, quien devenga un salario mínimo.

CAJACOPI EPS

La EPS aportó copia de la historia clínica de la accionante en la cual consta que esta fue diagnosticada con Síndrome del Túnel del Carpo bilateral crónico, en ambas manos, de intensidad severa. También aportó (i) las incapacidades dadas a la señora Luisa Mercedes Narváez como consecuencia del dolor, inflamación y adormecimiento de sus extremidades superiores, (ii) las diferentes órdenes médicas para sesiones de fisioterapia y (iii) la remisión a medicina laboral de la paciente. Así mismo, remitió el informe médico ocupacional de aptitud practicado a la señora Narváez, el 23 de noviembre de 2018, el cual concluyó que la peticionaria requería de “reubicación laboral permanente”, así como “uso de EPP, pausas activas y no realizar movimientos repetitivos”. Igualmente, probó que en dos oportunidades distintas le requirió al empleador de la accionante, Andrés Camilo Quintero Cera, aportar el análisis de puesto de trabajo para poder continuar el proceso de calificación del origen de la enfermedad. Sin embargo, indicó que este nunca cumplió con tal obligación, lo que llevó a que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico decretara el desistimiento, así como el archivo de la petición elevada.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico

La Junta Regional de Calificación manifestó que devolvió en dos oportunidades el expediente de la señora Luisa Mercedes Narváez, porque no había sido aportado el análisis de puesto de trabajo, con aplicación de metodología “cualicuantitativa” con énfasis en miembros superiores. Añadió que, ante la insistencia de la accionante, decidió estudiar el caso por una segunda vez y, a pesar de requerir directamente al empleador Andrés Camilo Cera cumplir con el envío del estudio ya referido, este no cumplió con tal obligación. Por ello, decretó el desistimiento de la petición y devolvió el expediente a la EPS CAJACOPI. Indicó que a la fecha no se ha radicado una nueva petición con la documentación requerida.

Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla, Atlántico

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla indicó que, el 4 de mayo de 2021, la señora Luisa Mercedes Narváez presentó demandada ordinaria laboral contra Rocaplast Ltda, Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Villegas Quintero, Virgilio Andrés Romo Quintero y Ramón Otoniel Campo, para que se declare que: (i) el despido fue ineficaz, en la medida que la demandante goza de estabilidad laboral reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta,

(ii) las razones por las cuales se dio por terminado el contrato no fueron otras, sino su limitación física conocida por el empleador, y (iii) a lo largo de la relación laboral, se presentaron sustituciones patronales sin solución de continuidad laboral. Adicionalmente, solicitó el pago de (i) la indemnización por despido sin justa causa, (ii) la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (iii) los salarios y prestaciones sociales indexados y dejados de percibir con ocasión del despido sin justa causa.

Así mismo, informó que el 4 de octubre de 2021, el despacho resolvió devolver la demanda a la actora, para que subsanaran los yerros advertidos y procediera a presentar tanto el escrito como sus anexos de manera íntegra y no fragmentada. Si bien la representante de la actora presentó escrito de subsanación de la demanda dentro del término legal, el 6 de abril de 2022, el juzgado en mención resolvió rechazar la demanda. Lo anterior, al considerar que no se corrigieron todas las deficiencias referidas en el auto de inadmisión, entre otras, la indicación de la clase del proceso y, adicionalmente, la demanda corregida no fue presentada en su totalidad.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

1. La Sala Quinta 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 el inciso 3º del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Delimitación del asunto objeto de revisión y metodología de decisión

1. Delimitación del asunto objeto de revisión. La Sala advierte que el objeto de la acción de

tutela sub examine se circunscribía, exclusivamente, a determinar si la sociedad Rocaplast Ltda y los demás accionados vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de la accionante, como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo. La accionante no formuló ninguna alegación ni pretensión concreta relacionada con el proceso de calificación y tampoco puso de presente hechos vulneradores a sus derechos fundamentales que fueran imputables a la Junta Regional de Calificación del Atlántico. No obstante, las pruebas recaudadas en sede de revisión evidenciaron que durante este proceso el señor Andrés Camilo Quintero Cera, la sociedad Rocaplast Ltda y la Junta Regional de Calificación del Atlántico podrían haber incurrido en actuaciones irregulares que habrían obstaculizado injustificadamente el proceso de calificación del origen de la enfermedad de la señora Narváez. En particular, (i) los empleadores de la accionante se habrían negado a aportar el estudio del puesto del trabajo y (ii) la Junta Regional de Calificación del Atlántico habría declarado el desistimiento del proceso por esta razón.

1. La Sala considera que es procedente emitir un pronunciamiento de fondo en relación con estos asuntos, por dos razones.

1. El juez de tutela está habilitado para emitir fallos extra y ultra petita. Esto implica que, a diferencia del juez ordinario, su competencia no está limitada a (i) las situaciones de hecho relatadas en la demanda⁴⁶; (ii) las pretensiones del actor⁴⁷, ni (iii) los derechos invocados por este⁴⁸. Según la jurisprudencia constitucional, el juez de tutela debe ejercer sus facultades oficiosas⁴⁹ con el objeto de establecer los hechos relevantes y, en caso de no tenerlos claros, indagar por ellos, adoptar las medidas que estime convenientes y efectivas para el restablecimiento del ejercicio de las garantías ius fundamentales y “resguardar todos los derechos que advierta comprometidos en determinada situación”⁵⁰. Por esta razón, puede conceder el amparo a partir de situaciones o derechos no alegados y “más allá de las pretensiones de las partes”⁵¹. Esta facultad busca garantizar la vigencia “el artículo 20 superior y el espíritu mismo de la Constitución Política, pues (...) la vigencia de los derechos constitucionales fundamentales es el cimiento mismo del Estado social de derecho”⁵².

1. La Sala considera que emitir un pronunciamiento sobre el proceso de calificación no vulnera el derecho fundamental al debido proceso de los accionados y la Junta Regional de Calificación del Atlántico. Lo anterior, debido a que, (i) a pesar de que la accionante no formuló una pretensión concreta en el escrito de tutela relacionada con el proceso de calificación, sí describió lo ocurrido durante el mismo y reprochó la conducta de sus empleadores. En criterio de la Sala, esto demuestra que lo ocurrido durante el proceso de calificación no es por completo ajeno a la solicitud de amparo. De otro lado, (ii) durante el trámite de revisión, mediante autos del 14 de marzo y 5 de abril de 2022, la suscrita magistrada sustanciadora solicitó a las partes del proceso información relacionada con sus actuaciones durante el proceso de calificación y les dio la oportunidad para pronunciarse sobre estos hechos. En respuesta a los autos de prueba, la Junta Regional de Calificación del Atlántico explicó a la Corte las razones por las cuales había decretado el desistimiento.

1. Metodología de decisión. La Sala Quinta empleará la siguiente metodología para resolver el presente caso. Primero, examinará si la acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad (III.3 infra). Segundo, de ser procedente, dividirá el examen de fondo en dos secciones. En una sección, estudiará si la sociedad Rocaplast Ltda y el señor Martín Quintero vulneraron los derechos fundamentales del accionante al trabajo y estabilidad laboral reforzada. En la otra, examinará si la Junta de Calificación Regional de Calificación del Atlántico, así como las sociedades y empleadores accionados desconocieron el derecho al debido proceso y seguridad social en el trámite de calificación de origen de la pérdida de capacidad laboral (III.4 infra). Por último, de encontrarse alguna violación a un derecho fundamental, determinará las órdenes a emitir para subsanar la violación (III.5 infra).

1. Examen de procedibilidad

1. Requisitos generales de procedencia de la acción de tutela. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la “protección inmediata de los derechos fundamentales” de las personas por medio de un “procedimiento preferente y sumario”⁵³. De acuerdo con lo previsto por el Decreto 2591 de 1991 y el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, son requisitos generales de procedencia de la acción de tutela: (i) la legitimación en la causa, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. El cumplimiento de estos requisitos de procedencia es una condición para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo. En este sentido, a continuación, la Sala examinará si la solicitud de tutela estudiada en el presente caso satisface tales exigencias.

1. Legitimación en la causa

1. Legitimación en la causa por activa. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces (...), por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales”. Por su parte, el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991 señala que la solicitud de amparo puede ser presentada: (i) a nombre propio, (ii) mediante representante legal, (iii) por medio de apoderado judicial o (iv) mediante agente oficioso. En tales términos, el requisito general de procedibilidad de legitimación en la causa por activa exige que la acción de tutela sea ejercida, bien sea directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales⁵⁴, es decir, por quien tiene un interés sustancial “directo y particular”⁵⁵ respecto de la solicitud de amparo.

1. La Sala encuentra que la acción de tutela sub examine satisface el requisito de legitimación en la causa por activa, porque fue presentada a nombre propio por la señora Narváez quien es la titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados como consecuencia de la decisión de la empresa Rocaplast Ltda de no renovar el contrato de trabajo.

1. Legitimación en la causa por pasiva. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, el requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto -autoridad pública o particular- que cuenta con la aptitud o “capacidad legal”⁵⁶ para responder a la acción y ser demandado, bien sea porque es el presunto responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o es el llamado a resolver las pretensiones⁵⁷.

1. El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 prevé los casos en los que la acción de tutela procede contra sujetos privados. En concreto, el numeral 4.º dispone que la acción de tutela será procedente contra acciones y omisiones de particulares cuando el accionante “tenga una relación de subordinación o indefensión” respecto del accionado. La subordinación es una relación jurídica de dependencia de una persona respecto de otra que “se manifiesta en el deber de acatamiento a las órdenes proferidas por quien, en razón de sus calidades, tiene competencia para impartirlas”⁵⁸. Las relaciones derivadas de un contrato de trabajo son relaciones jurídicas de subordinación⁵⁹, dado que los artículos 22 y 23 del CST disponen expresamente que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la “continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”⁶⁰. Además, la subordinación laboral faculta al empleador a exigir al empleado “el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo”⁶¹.

1. La Sala examinará la legitimación en la causa por pasiva de cada uno de los accionados y entidades vinculadas de forma separada, habida cuenta de que su estudio requiere de consideraciones particulares:

1. Rocaplast Ltda. Esta sociedad se encuentra legitimada por pasiva en este caso, debido a que es la presunta responsable de la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad reforzada y es quien estaría llamada a responder a la pretensión de reintegro. En efecto, la

empresa Rocaplast Ltda era la empleadora de la accionante y fue quien decidió, mediante comunicación del 1º de noviembre de 2018, no prorrogar el contrato laboral a término fijo celebrado el 1º de septiembre de 2016. De otro lado, la Sala constata que la tutela puede ser interpuesta en contra de esta persona jurídica particular, porque entre esta y la accionante existía una situación de subordinación derivada del contrato de trabajo.

2. Andrés Camilo Quintero Cera y Martín Quintero Villegas. Estos sujetos se encuentran legitimados en la causa por activa, puesto que, según el escrito de tutela, el contrato de trabajo que estuvo vigente entre el 1º de febrero de 2018 y el 20 de agosto de 2019, fue suscrito con el señor Quintero Cera y el subgerente del establecimiento de comercio en donde la accionante prestaba sus labores era el señor Quintero Villegas. Según la accionante, mientras este contrato estuvo vigente fue objeto de tratos discriminatorios en razón del deterioro de salud que su enfermedad le produjo. Los presuntos responsables de la vulneración al derecho a la igualdad que de dichos derivaría, son los señores Quintero Cera y Quintero Villegas.

3. La Junta Regional de Calificación del Atlántico y la EPS CAJACOPI. La Sala reconoce que la señora Narváez no imputa ningún hecho vulnerador a estas entidades. Sin embargo, la Sala advierte que, en la solicitud de amparo, la accionante relató hechos relacionados con el proceso de calificación de su enfermedad en el que estas entidades participaron. Por lo tanto, la vinculación de estas entidades está justificada, habida cuenta de que podían verse afectadas con las órdenes que se dictaran en el proceso de tutela.

4. Ramón Otoniel Campo y Virgilio Romo. La Sala considera que estos sujetos no se encuentran legitimados por pasiva. La Sala reconoce que estos sujetos fungieron como empleadores de la señora Narváez entre los años 2016 y 2018. Así mismo, estos sujetos son accionistas de la sociedad Rocaplast Ltda. Sin embargo, en la acción de tutela no se relata ningún hecho vulnerador que les sea imputable. Como se expuso, en respuesta al auto de pruebas, la señora Narváez aclaró a la Sala que la acción de tutela tiene como objeto que (i) se declare que la sociedad Rocaplast Ltda, así como los señores Quintero Cera y Quintero Villegas, (ii) la discriminaron y desconocieron sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social y trabajo al haber terminado el contrato en razón de su condición de salud y (iii) se ordene su reintegro. Los señores Ramón Otoniel Campo y Virgilio Romo no son los presuntos responsables de esta vulneración ni son los llamados a responder por estas

pretensiones⁶³.

1. Inmediatez

1. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo de protección “inmediata” de derechos fundamentales. No existe un término constitucional o legal dentro del cual los ciudadanos deben interponer esta acción⁶⁴. Sin embargo, esto no implica que la solicitud de amparo pueda presentarse en cualquier tiempo⁶⁵, puesto que ello “desvirtuaría el propósito mismo de la tutela, el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales”⁶⁶. En este sentido, según la jurisprudencia constitucional, el requisito de inmediatez exige que la acción de tutela sea presentada en un “término razonable”⁶⁷ respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales⁶⁸. La Sala considera que la solicitud de tutela fue presentada de forma oportuna. En efecto, la accionante interpuso la acción de amparo el 6 de diciembre de 2019, esto es, seis días después de que operara la no renovación del contrato laboral a término fijo celebrado con la sociedad Rocaplast Ltda (1º de diciembre de 2019).

1. Subsidiariedad

1. El principio de subsidiariedad de la acción de tutela. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial, lo cual implica que esta sólo procederá en dos supuestos excepcionales. De un lado, como mecanismo definitivo de protección, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y efectivo para proteger los derechos fundamentales. Según la jurisprudencia constitucional, el medio ordinario de defensa es idóneo, si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales,⁶⁹ y eficaz, si permite brindar una protección oportuna a los derechos

amenazados o vulnerados⁷⁰ “atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”⁷¹.

1. De otro lado, la tutela procede como mecanismo transitorio, cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones⁷²: (i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental “está por suceder en un tiempo cercano”⁷³; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea “susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona”⁷⁴; (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación⁷⁵ y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo⁷⁶. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente “sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”. Así mismo, precisa que, en todo caso, “el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela”.

1. Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la seguridad social. El proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPTSS) es, por regla general, el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Es idóneo, porque el artículo 48 del CPTSS dispone que el proceso está diseñado para que el juez adopte “las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales”⁷⁷. En particular, este tribunal ha señalado que en el marco de este proceso los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por deterioro de salud pueden controvertir “la legalidad de la terminación del vínculo laboral” ⁷⁸, solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo⁷⁹ y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir⁸⁰. Así mismo, este

procedimiento es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula “contiene un procedimiento expedito para su resolución”⁸¹ y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales⁸².

1. A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable⁸³. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite “garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral”⁸⁴. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia”⁸⁵ y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta⁸⁶, (iv) se encuentra en “condición de pobreza”⁸⁷ y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

1. Según la jurisprudencia constitucional, la tutela es procedente como mecanismo transitorio en estos eventos aun si existe un proceso ordinario laboral en curso por los mismos hechos y en los que se presentan las mismas pretensiones⁸⁸. Lo anterior, con el propósito de que, mientras el proceso ordinario se resuelve, no se configuren perjuicios irremediables a los derechos fundamentales del accionante. En estos eventos, el juez de tutela está facultado, entre otras, para (i) verificar “la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo”⁸⁹, (ii) examinar la legalidad de la terminación del vínculo laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud⁹⁰ y (iii) adoptar los remedios necesarios para “garantizar la efectividad de los derechos de la parte débil de la relación laboral”⁹¹. Sin embargo, este tribunal ha fijado reglas que delimitan el alcance y naturaleza de la intervención del juez de tutela en estos eventos y evitan que se invada la

órbita de competencias del juez ordinario:

2. Los remedios que adopte el juez de tutela deben ser transitorios¹⁰⁰ o temporales¹⁰¹ lo que implica que se mantendrán vigentes hasta el momento en que el juez ordinario resuelva la controversia (art. 8 del Decreto 2591 de 1991).

3. El juez de tutela únicamente debe pronunciarse sobre las pretensiones que guarden una relación directa y necesaria con la protección de los derechos fundamentales del accionante¹⁰². Así mismo, sólo debe adoptar los remedios transitorios que sean estrictamente indispensables para evitar la consumación de un perjuicio irremediable a estos derechos¹⁰³. El límite a la competencia del juez de tutela en estos asuntos tiene como objeto evitar que este “subroque las competencias propias del juez natural para asuntos laborales”¹⁰⁴.

4. El examen sobre el reconocimiento y pago de prestaciones y perjuicios económicos que no sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales del accionante mientras el proceso ordinario culmina, corresponde, en principio, al juez laboral¹⁰⁵. Por regla general, el juez de tutela no debe examinar estos asuntos puesto que (i) la acción de tutela “no es el mecanismo adecuado para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica”¹⁰⁶, (ii) en principio, los “perjuicios económicos (...) no generan perjuicios irremediables”¹⁰⁷ y (iii) el estudio de este tipo de pretensiones “exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan a la competencia del juez de tutela”¹⁰⁸. Sin embargo, en casos de fuero de salud, el juez de tutela puede ordenar prestaciones económicas e indemnizaciones excepcionalmente si (i) existen pruebas en el expediente que prima facie demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema de vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el proceso ordinario se resuelve¹⁰⁹. Lo anterior, sin perjuicio de las devoluciones y compensaciones a las que haya lugar eventualmente en el proceso laboral.

1. Caso concreto – la acción de tutela sub examine satisface el requisito de subsidiariedad. La Sala resalta que el 4 de mayo de 2021, la señora Luisa Mercedes Narváez presentó, mediante apoderada, demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Rocaplast Ltda, Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Quintero Villegas, Virgilio Andrés Romo Quintero y Ramón Otoniel Campo. Como pretensiones, solicita que se declare que: (i) el despido fue ineficaz, en la medida que la demandante goza de estabilidad laboral reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta, (ii) fue despedida en razón de sus limitaciones físicas, y (iii) a lo largo de la relación laboral, se presentaron sustituciones patronales entre los accionados sin solución de continuidad en el vínculo laboral. Adicionalmente, solicitó el pago de: (i) la indemnización por despido sin justa causa, (ii) la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, por último, (iii) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir con ocasión del despido sin justa causa, con su respectiva indexación.

1. El conocimiento de la demanda ordinaria laboral correspondió por reparto al Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla quien, por medio de auto de 4 octubre de 2021, resolvió inadmitirla. Esto, porque (i) “algunos hechos del líbelo no se encuentran, individualizados expresados con claridad y de manera concreta”¹¹⁰, (ii) “las pretensiones de la demanda no se ajustan a lo reglado en el numeral 6º del artículo 25 del CPTSS”¹¹¹, (iii) “tanto en el líbelo introductorio como el poder se señala demanda ordinaria laboral de ‘segunda instancia’, siendo lo propio de primera o única instancia”¹¹² y (iv) en el acápite de pruebas testimoniales “no se indicó el canal digital o correo electrónico donde podría ser localizado el testigo allí señalado”¹¹³. El 20 de octubre de 2021, la apoderada de la demandante presentó escrito de subsanación. Sin embargo, mediante auto de 6 de abril de 2022, el juzgado encontró que “no se corrigieron todas las deficiencias anotadas como es el caso de la indicación de la clase de proceso en debida forma en los acápites solicitados tal como se había advertido con antelación”¹¹⁴. Por esta razón, resolvió rechazar la demanda. Este auto no fue apelado por la accionante.

1. La Sala reitera que, en principio, el proceso ordinario laboral es el mecanismo preferente, idóneo y eficaz para resolver las controversias entre la señora Narváez y sus empleadores en

relación con la terminación del contrato y las supuestas sustituciones patronales que se presentaron a lo largo de la relación laboral. En efecto, el juez ordinario laboral está facultado para declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro de la accionante en caso de que encuentre que la decisión de no renovar el contrato de trabajo tuvo como causa la condición de salud de la accionante. Así mismo, la Sala advierte que la accionante no apeló el auto de 6 de abril de 2022, mediante el cual la demanda ordinaria laboral fue rechazada. La idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral, así como la falta de diligencia de la accionante en la presentación de la demanda, implicarían que, como concluyó el juez de tutela de instancia, la solicitud de amparo es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

1. Sin embargo, la Sala considera que la acción de tutela es procedente en este caso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En criterio de la Sala, la situación de vulnerabilidad económica de la accionante, así como su estado de salud, permiten concluir que imponerle la obligación de satisfacer sus pretensiones por medio de dicho proceso ordinario constituiría una carga desproporcionada, dado que la pondría en una situación de riesgo grave e inminente de afectación de sus derechos fundamentales. En efecto, en respuesta al auto de pruebas, la señora Narváez informó que no tiene trabajo y tampoco recibe algún ingreso económico, pues tanto ella como su señora madre de 84 años dependen económicamente de su único hijo, quien devenga un salario de un mínimo legal mensual vigente¹¹⁵. Explicó que sus gastos fijos y los de su progenitora ascienden a \$2.500.000, lo cual implica que el apoyo que reciben de su menor hijo no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y atender los gastos que tanto ella como su señora madre requieren para una vida digna. Así mismo, la Sala resalta que, como consecuencia de la renuencia del empleador de aportar la información requerida para llevar a cabo el estudio del puesto del trabajo, la Junta Regional de Calificación del Atlántico declaró el desistimiento del proceso calificación de la enfermedad de la accionante. Esta situación supone, en principio, una barrera para el ejercicio y goce del derecho fundamental a la seguridad social que podría impedir que la accionante acceda a prestaciones sociales y económicas que le permitan atender sus necesidades.

1. En tales términos, la Sala considera que, mientras el proceso ordinario culmina, el mínimo vital del accionante y de su familia podría verse severamente afectado, por lo cual, en caso de acreditarse la vulneración, deben adoptarse medidas inmediatas e impostergables de protección. En este sentido, considera que la tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Con todo, la Sala aclara que el objeto de la tutela se circunscribirá a examinar la eficacia del despido y determinar si es procedente ordenar el reintegro y las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes. En criterio de la Sala, el estudio de la sustitución patronal y del presunto acoso laboral del que la accionante pudo haber sido víctima, compete al juez ordinario laboral, no al juez de tutela.

1. Por último, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, la Sala advertirá a la accionante que deberá interponer nuevamente una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de que los efectos de la presente sentencia cesen¹¹⁶. En caso de que la acción ordinaria sea interpuesta, los efectos de este fallo de tutela se mantendrán vigentes mientras la demanda es resuelta por la jurisdicción ordinaria. Lo anterior, sin perjuicio de que, una vez cumplidas las órdenes de esta sentencia, Rocaplast S.A pueda dar por terminado el contrato de trabajo por una justa causa y previa verificación y autorización del inspector de trabajo.

1. Examen de fondo

1. En el presente acápite, la Sala determinará si la Sociedad Rocaplast Ltda y la Junta Regional de Calificación del Atlántico vulneraron los derechos fundamentales de la accionante. Para ello, en primer lugar, estudiará las presuntas vulneraciones a los derechos fundamentales a la salud, estabilidad laboral reforzada, trabajo e igualdad, derivadas del presunto despido discriminatorio (sección 4.1 infra). Luego, evaluará las presuntas violaciones a los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social que se

habrían presentado durante el proceso de calificación (sección 4.2 infra). En cada una de estas secciones, la Sala planteará un problema jurídico específico y la metodología de la decisión que empleará para resolverlos.

1. Presuntas vulneraciones a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo e igualdad

1. Problema jurídico y metodología de decisión. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

¿La sociedad Rocaplast Ltda vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, igualdad y trabajo de la señora Luisa Mercedes Narváez al no haber solicitado autorización al Inspector del trabajo para no renovar el contrato de trabajo, a pesar de que esta había sido diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica?

1. La Sala seguirá la siguiente metodología para resolver el problema jurídico. A título preliminar, se referirá al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y, en especial, a las garantías que conforman el fuero de salud (sección 4.1.1 infra). Luego, con fundamento en estas consideraciones, resolverá si la accionada vulneró los derechos fundamentales de la accionante (sección 4.1.2 infra).

1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

1. Reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos

los trabajadores son titulares de un derecho general¹¹⁷ a la “estabilidad en el empleo”. La estabilidad en el empleo puede ser precaria¹¹⁸, relativa¹¹⁹ o reforzada¹²⁰, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia¹²¹. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa.

1. La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales¹²²: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

1. Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo¹²³ y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, “incluso contra la voluntad del patrono”¹²⁴, si no existe una “causa objetiva” que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un

mandato de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales”¹²⁵ y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral¹²⁶. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado¹²⁷ y asegurar que estos cuenten con “los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]”¹²⁸. Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una “disminución física, psíquica o sensorial”¹²⁹ en vigencia de un contrato de trabajo¹³⁰. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada¹³¹, sino también aquellos que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”¹³².

1. Ámbito de protección del derecho – el fuero de salud. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del fuero de salud¹³⁶. El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual dispone que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Así mismo, esta disposición prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cubre a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral¹³⁷.

1. El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición

general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

1. Prohibición general de despido o terminación discriminatoria¹³⁸. Es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador¹³⁹. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación¹⁴⁰, con independencia de la forma del contrato¹⁴¹ o su duración¹⁴². La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

2. Derecho a permanecer en el empleo. Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar¹⁴³ o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”¹⁴⁴.

3. Autorización del Inspector de Trabajo. El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares¹⁴⁵. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “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”¹⁴⁶.

4. Presunción de despido discriminatorio. La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria¹⁴⁷, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador¹⁴⁸. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa”¹⁴⁹ o una “causa objetiva”¹⁵⁰. La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “objetiva”¹⁵¹. Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el

trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio¹⁵².

1. Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. Primero, el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud”¹⁵³ del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”¹⁵⁴. Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”¹⁵⁵, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral¹⁵⁶. Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba¹⁵⁷. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón¹⁵⁸.

1. Tercero, debe constatarse que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria¹⁵⁹, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral¹⁶⁰, (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral”¹⁶¹ y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una

serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato¹⁶².

1. Remedios para subsanar la violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite que, en principio, el juez ordinario y el juez de tutela adopten, entre otros, los siguientes remedios¹⁶³: (i) la ineficacia del despido¹⁶⁴; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación¹⁶⁵, cuando ello fuere procedente; (iii) el pago de “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”¹⁶⁶, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio¹⁶⁷, (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud¹⁶⁸, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo¹⁶⁹, de ser necesario. El reconocimiento de estas prestaciones se funda en que, en casos de despido discriminatorio, el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”¹⁷⁰.

1. El derecho al reintegro. El artículo 8 de la Ley 776 de 2002 prevé el derecho al reintegro y la 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”. Este derecho ha sido entendido como “el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad [o accidente de trabajo] y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva”¹⁷¹. En otros términos, este derecho busca asegurar condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar el derecho al trabajo en condiciones dignas¹⁷².

1. La Corte Constitucional ha fijado diferentes reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por el desconocimiento del fuero de

salud. Al respecto, ha señalado que:

1. El reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea ser reintegrado¹⁷³.
2. El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo que ocupaba el accionante al momento en que fue despedido porque las limitaciones físicas, síquicas o sensoriales causadas por el accidente de trabajo pueden haber afectado la capacidad del trabajador para el desarrollo de tales laborales¹⁷⁴. El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud¹⁷⁵. El derecho al reintegro y la reubicación no sólo comprende el “cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados”¹⁷⁶.
4. La procedencia de la reubicación debe ser valorada a partir de 3 elementos: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador “para efectuar los movimientos de personal”¹⁷⁹. En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, “éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”¹⁸⁰.

1. El siguiente cuadro resume las reglas relevantes sobre estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud:

Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad por razones de salud

Definición y titularidad

1. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad por razones de salud es una manifestación de los principios constitucionales de igualdad, protección del derecho al trabajo, protección a los “disminuidos físicos, sensoriales

y síquicos” y solidaridad.

1. Son titulares de este derecho aquellas personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran los trabajadores que (i) han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada y (ii) aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

El fuero de salud

1. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías que integran el fuero de salud. El fuero de salud comprende principalmente cuatro garantías:

- i. La prohibición general de despido discriminatorio
- ii. El derecho a permanecer en el empleo;
- iii. La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador; y
- iv. La presunción de despido discriminatorio. Esta presunción cubre la terminación o no renovación por vencimiento del plazo de los contratos a término fijo.

1. La estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud operan si se acreditan tres requisitos:

- i. El deterioro significativo de la salud del trabajador;

ii. La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba;

iii. El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido.

Remedios

1. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite adoptar, en principio, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio.

1. La Corte Constitucional ha fijado diferentes reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por la vulneración del fuero de salud:

i. El reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo.

ii. El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud¹⁸¹.

iii. El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

iv. En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y

(b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

1. Caso concreto

a. Posiciones de las partes

1. La señora Narváez aseguró que los accionados vulneraron su derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque su contrato de trabajo terminó como consecuencia de su enfermedad y del proceso de calificación de invalidez que inició ante la Junta Regional de Calificación del Atlántico. En su criterio, este despido desconoció la jurisprudencia constitucional, según la cual el derecho a la estabilidad laboral reforzada prohíbe que el empleador termine los contratos en razón de las afectaciones graves en salud que padezca el trabajador. En el escrito de contestación a la acción de tutela, el señor Martín Quintero Villegas, en nombre propio y en representación de la sociedad Rocaplast Ltda, manifestó que no había vulnerado los derechos del accionante, dado que la señora Narváez no se encontraba en una situación de discapacidad. Señaló que la accionante únicamente manifestó que “ha solicitado ante la (J)unta Regional de Calificación un dictamen sobre el origen de la enfermedad que ya se diagnosticó como de origen común y que en el momento no se encuentra incapacitada ni su capacidad laboral disminuida en porcentaje alguno (...)”¹⁸². También argumentó que la actora no informó a la sociedad Rocaplast Ltda sobre el dictamen “de fecha 18 de julio de 2019” y la solicitud de análisis de puesto de trabajo elevado por la EPS CAJACOPI.

a. Análisis de la Sala.

1. La Sala considera que la sociedad Rocaplast Ltda vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Luisa Mercedes Narváez. Esto es así, por las siguientes razones:

1. Primero. A la fecha de terminación del contrato de trabajo, la señora Narváez era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Lo anterior, debido a que fue diagnosticada con el Síndrome del Túnel del Carpio de intensidad severa, bilateral, con compromiso axonal, en fase crónica¹⁸³. Esta enfermedad ha causado un deterioro significativo de su salud y, mientras estuvo vinculada a la empresa Rocaplast Ltda, dificultó el desempeño de sus labores como operaria de máquina en condiciones regulares. La Sala reitera que, conforme a la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral (ver fundamento 46 supra), la pérdida de capacidad laboral calificada por la Junta Regional o Nacional de Calificación no es un requisito para que opere el fuero de salud¹⁸⁴. El accionante puede probar el deterioro a la salud por medio de, entre otras, la historia clínica, las recomendaciones del médico tratante y las incapacidades que hayan sido ordenadas. En este caso, la historia clínica de la señora Narváez demuestra que la patología le produjo inflamación y dolor “agudo” en sus manos, muñecas y codos y una “limitación funcional” y “dificultad para sostener objetos”¹⁸⁵. Por esta razón, se ordenaron diversos periodos de incapacidad entre los años 2017-2019 y, el 23 de noviembre 2018, el Informe Médico Ocupacional arrojó como resultado que la señora Narváez requería de una “reubicación laboral permanente”, así como “usos de EPP, pausas activas [y] no realizar movimientos repetitivos”¹⁸⁶.

1. Segundo. El señor Martín Quintero Villegas, representante legal de la sociedad Rocaplast Ltda según el certificado de existencia y representación legal, conocía del estado de salud de la accionante. En efecto, de acuerdo con lo afirmado por la accionante en el escrito de tutela, el señor Quintero Villegas era el jefe inmediato y subgerente de la empresa del señor Andrés Camilo Quintero Cera, quien era el empleador de la señora Narváez cuando le fue diagnosticada la enfermedad. La Sala considera que es posible inferir que el señor Quintero Villegas, así como quien haya sido el jefe inmediato de la accionante en la sociedad

Rocaplast Ltda, tuvieron conocimiento de la patología, por dos razones:

1. CAJACOPI EPS adjuntó un “formato de informe de enfermedad laboral” ante la Administradora de Riesgos Laborales Positiva que fue diligenciado el 27 de diciembre de 2018, mientras el señor Quintero Villegas se desempeñaba como subgerente de la empresa del señor Quintero Cera. Este informe indica que (i) el cargo desempeñado por la señora Narváez era “operario de máquina”; (ii) la accionante sufría de “túnel carpiano”, (iii) el riesgo asociado con la enfermedad padecida era físico por “vibraciones”, y, por último, (iv) el tiempo de exposición a este riesgo en la empresa “Rocaplast” era de 36 meses. De igual forma, confirmó que las evaluaciones que le habían sido realizadas a la trabajadora “han detectado la enfermedad que se informa”. Incluso, indicó que el monitoreo de la enfermedad exigía el estudio de puesto de trabajo de la empleada¹⁸⁷.

2. Las afectaciones que salud que la enfermedad causaba eran un hecho notorio. Lo anterior, debido a que, se reitera, la señora Narváez padecía de “Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica”¹⁸⁸. Según la historia clínica, esta patología produjo notorias afectaciones de salud y la limitó funcionalmente en ambas manos. Dado que la labor de la accionante como operaria de maquina requería del uso del uso constante de sus extremidades, la Sala encuentra razonable inferir que cualquier jefe inmediato que supervisara sus labores se habría percatado de sus limitaciones.

1. Tercero. La Sala considera que la terminación del contrato laboral de la señora Narváez fue discriminatoria y, por lo tanto, ineficaz. En este caso opera la presunción de despido discriminatorio debido a que (i) el empleador conocía que la accionante padecía del Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica y (ii) no solicitó autorización al Inspector del Trabajo para dar por terminada la relación laboral. La Sala reitera que, conforme a la jurisprudencia constitucional Sala de Casación Laboral, esta presunción resulta aplicable a la terminación o no renovación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo. Esto implica que la terminación del contrato por esta causa no releva a los empleadores de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador. La Sala constata que la sociedad Rocaplast Ltda no desvirtuó esta presunción. Por el contrario, en el escrito de

respuesta no expuso cuáles eran las razones que justificaban la decisión de no renovar el contrato. Así mismo, a pesar de haber sido requerida en dos oportunidades, la accionada no dio respuesta a los autos de prueba proferidos en sede de revisión en los que se le solicitó informar “cuáles fueron las razones que llevaron a que la sociedad decidiera no renovar el contrato a término fijo celebrado con la señora Luisa Mercedes Narváez”¹⁸⁹.

1. Por otra parte, la Sala advierte que las pruebas que reposan en el expediente demuestran que la terminación del contrato laboral fue la última actuación en un proceso de situaciones sistemáticas y continuas de discriminación laboral en contra de la accionante. En la acción de tutela, la señora Narváez asegura que, desde que fue diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpio, el señor Martín Quintero Villegas, subgerente de la empresa Rocaplast Ltda, le manifestaba que “bajo esas condiciones de salud no le servía porque perdía dinero cada vez que [s]e incapacitaba o asistía a las terapias o las citas de medicina laboral”¹⁹⁰. Así mismo, afirma que el señor Quintero Villegas le ordenó que “se fuera de vacaciones ya que él estaba muy enojado por mi proceso calificación y me manifestó que yo me había convertido en un problema para la empresa y que prefería que me fuera de vacaciones para que me hiciera las terapias y siguiera con mi proceso de calificación”¹⁹¹.

1. La Sala advierte que las afirmaciones de la accionante, según las cuales el señor Quintero Villegas la habría discriminado por su condición de salud durante la vigencia del contrato laboral, no fueron controvertidas por la accionada ni por el señor Quintero Villegas en el trámite de tutela. Por lo tanto, conforme a la presunción de veracidad y el material probatorio que reposa en el expediente, la Sala concluye que (i) la accionante fue discriminada durante la vigencia del contrato de trabajo y (ii) la causa que motivó la terminación del vínculo laboral fue, efectivamente, su deterioro de salud como consecuencia de la patología que padece. En criterio de la Sala, estas actuaciones vulneraron de manera evidente los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada e igualdad de la accionante.

1. Presuntas vulneraciones al derecho fundamental al debido proceso y a la seguridad social en el proceso de calificación de origen

1. Problema jurídico. La Sala debe resolver los siguientes dos problemas jurídicos:

¿La sociedad Rocaplast Ltda, el señor Andrés Camilo Cera y la Junta Regional de Calificación vulneraron los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social de la señora Luisa Mercedes Narváez al no haber entregado el análisis del puesto de trabajo de la accionante que fue solicitado por la EPS CAJACOPI en el marco del proceso de calificación del origen de la enfermedad de la accionante?

¿La Junta Regional de Calificación del Atlántico vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social de la señora Luisa Mercedes Narváez al haber ordenado el desistimiento del proceso de calificación del origen de su enfermedad, en atención a que no fue allegado el análisis del puesto de trabajo por parte del empleador?

1. Metodología de decisión. Para resolver el problema jurídico, la Sala seguirá la siguiente metodología: (i) se referirá al proceso de calificación de origen de la pérdida de capacidad laboral, con especial énfasis en las obligaciones del empleador y las juntas regionales relacionadas con el análisis del puesto de trabajo. Así mismo, destacará la importancia que este proceso tiene para la efectiva garantía del derecho fundamental a la seguridad social. Luego, (ii) con fundamento en esas consideraciones, resolverá el caso concreto y adoptará los remedios que correspondan.

1. El proceso de calificación de origen de enfermedad. Dimensión legal y constitucional

1. La calificación de origen de enfermedad. El proceso de calificación de origen de enfermedad está regulado en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), Título 5, Capítulo 1. Esta calificación es necesaria para que los afiliados al

régimen contributivo del Sistema de Seguridad Social, que sufren una pérdida de capacidad laboral, obtengan las prestaciones económicas de (i) indemnización por pérdida de capacidad laboral inferior al 50%¹⁹² o (ii) pensión por invalidez en los casos de pérdida de capacidad laboral superior al 50%¹⁹³. La definición del tipo de prestación económica y de la entidad a su cargo dependerá de la clasificación del origen de la contingencia y de la pérdida de capacidad laboral¹⁹⁴. La Corte Constitucional ha resaltado que los dictámenes que califican el origen y la pérdida de capacidad laboral son un instrumento para la realización el derecho fundamental a la seguridad social, ya que constituyen “el fundamento jurídico autorizado, de carácter técnico científico, para proceder con el reconocimiento de las prestaciones sociales cuya base en derecho es la pérdida de la capacidad laboral de los usuarios del sistema de seguridad social”¹⁹⁵.

1. El proceso de calificación de origen de enfermedad. A continuación, se describe sintéticamente el procedimiento de calificación de origen de enfermedad a cargo de las administradoras de los subsistemas de seguridad social y de las juntas nacional y regional de calificación:

1. Calificación de origen en primera oportunidad. El artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, dispone que las administradoras de los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales del sistema General de Seguridad Social, son las entidades encargadas de calificar el origen y la pérdida de capacidad laboral en primera oportunidad.

2. Controversias sobre la calificación de origen en primera oportunidad. En caso de que alguno de los interesados¹⁹⁶ no esté de acuerdo con la calificación de origen en primera oportunidad, “deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá [el dictamen] a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes”¹⁹⁷.

3. Calificación de origen emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Luego de recibir el expediente correspondiente con los requisitos mínimos¹⁹⁸ y de surtir el trámite

reglado en el Título 5 del Decreto 1072 de 2015, la Junta Regional de Calificación de Invalidez emitirá dictamen con el origen de la contingencia y la pérdida de capacidad laboral -en caso de existir- junto con la fecha de estructuración.

4. Apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Los interesados podrán interponer los recursos de reposición y/o apelación contra el dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación dentro de los 10 días siguientes a su notificación. El recurso de reposición deberá ser resuelto por la Junta Regional de Calificación dentro de los 10 días calendario siguientes a su recepción. Por su parte, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez decidirá el recurso de apelación en un término de 5 días desde el momento en que avoque conocimiento.

1. El análisis del puesto de trabajo. El artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario de Sector Trabajo, dispone que es “responsabilidad del empleador” aportar los documentos y estudios, tales como el análisis del puesto de trabajo, que las juntas de calificación les solicitan en el proceso de calificación de origen. Así mismo, dispone que si “el empleador no certifica o allega algunos de los requisitos para el trámite que son su responsabilidad, de conformidad con la normativa vigente, la entidad de seguridad social debe dejar constancia del incumplimiento, debiendo informar al respecto a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la investigación y sanciones en contra de la empresa o empleador (...)”.

1. El artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015 dispone que “la falta de requisitos o documentos de responsabilidad de la empresa, no pueden afectar, ni tomarse en contra de los derechos, prestaciones y la calificación del origen, pérdida y fecha de estructuración”. Así mismo, la Corte Constitucional ha señalado que la negligencia del empleador no puede generar consecuencias negativas para el derecho del trabajador a que le sea calificado el origen de su enfermedad¹⁹⁹. En consecuencia, las juntas de calificación tienen prohibido negar la práctica del dictamen de calificación de origen de enfermedad, por la renuencia del empleador a aportar la información requerida para el análisis del puesto de trabajo. El Decreto 1072 de 2015 prevé que, en estos eventos, las juntas de calificación cuentan con

dos alternativas: (i) ordenar “la reconstrucción de la información” por parte de la administradora del sistema de seguridad que efectuó el dictamen en primera oportunidad²⁰⁰ o (ii) adquirir la información requerida “a través del equipo inter consultor”²⁰¹ con observancia de los criterios técnicos²⁰².

1. Caso concreto

1. La Sala encuentra que, en el marco del proceso de calificación del origen de la enfermedad de la señora Narváez, el señor Andrés Camilo Quintero Cera, la sociedad Rocaplast Ltda y la Junta Regional de Calificación vulneraron los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social de la accionante. Esto es así, por dos razones.

1. Primero. La Sala advierte que las pruebas aportadas en sede de revisión demuestran que la EPS CAJACOPI y la Junta Regional de Calificación del Atlántico solicitaron en repetidas ocasiones²⁰³ al señor Andrés Camilo Quintero Cera y la sociedad Rocaplast Ltda que aportaran el análisis del puesto de trabajo de la accionante. No obstante, sin justificación atendible, los accionados no remitieron dicho análisis. Esta actuación no sólo constituye un incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015, sino que, además, vulneró el derecho a la seguridad social de la accionante, dado que obstaculizó injustificadamente el trámite de calificación del origen de su enfermedad.

1. Segundo. La Junta Regional de Calificación del Atlántico violó los derechos fundamentales a la seguridad social y al debido proceso de la accionante al declarar el desistimiento del proceso de calificación. La Sala reconoce que no contar con el análisis del puesto de trabajo dificultaba la elaboración del dictamen. Así mismo, reitera que los principales responsables de adjuntar dicho estudio eran el señor Quintero Cera y la sociedad Rocaplast Ltda, en su calidad empleadores. Sin embargo, la falta de presentación de dicho informe no era motivo suficiente para culminar anticipadamente el proceso de calificación. Esto, porque, como se

expuso, conforme a lo previsto en el Decreto 1072 de 2015 y la jurisprudencia constitucional concordante, el incumplimiento del empleador de la obligación de aportar el análisis del puesto de trabajo no puede afectar el derecho del trabajador a que le sea calificada el origen de su pérdida de capacidad laboral.

1. La Sala advierte que la Junta Regional de Calificación del Atlántico desconoció estas disposiciones legales y reglas jurisprudenciales. Esto, porque decretó el desistimiento del proceso, sin intentar la reconstrucción de la información por parte de la administradora del sistema seguridad o mediante el equipo inter consultor. Esto causó que la accionante tuviera que soportar los efectos adversos de la renuencia de su empleador a entregar el análisis del puesto de trabajo, lo cual está prohibido por la ley y vulnera sus derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social.

1. Remedios

1. Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Sala revocará la sentencia proferida el 17 de enero de 2020 por el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla, que declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, amparará los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, seguridad social, igualdad y debido proceso de la señora Luisa Mercedes Narváez. Así mismo, con el objeto de subsanar las violaciones a los derechos fundamentales de la accionante, la Sala ordenará los siguientes remedios:

1. Ordenará a la sociedad Rocaplast Ltda:

i. Reintegrar a la accionante a un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación para que esta pueda cumplir las tareas del nuevo

cargo. En este caso, el reintegro es procedente, si así lo desea la accionante, comoquiera que la sociedad accionada no demostró que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplir dicha obligación. Tampoco manifestó que dicha posibilidad impidiera el desarrollo de su actividad productiva. En todo caso, de determinarse que la reubicación excede la capacidad de la sociedad empleadora, esta deberá brindar a la accionante la oportunidad de proponer alternativas de solución razonables, cuya suficiencia e idoneidad deberá ser valorada por el juez encargado del cumplimiento del presente fallo.

ii. Reconocer y pagar a la accionante (a) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde el momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro y (b) la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario²⁰⁴.

iii. Suministrar la información requerida para llevar a cabo el análisis del puesto de trabajo y remitirlo a la Junta Regional de Calificación del Atlántico dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia.

iv. Abstenerse de incurrir en prácticas de discriminación laboral por razones de salud en contra de la señora Luisa Mercedes Narváez.

1. Ordenará a la Junta Regional de Calificación del Atlántico:

i. Emitir el dictamen de calificación del origen de la enfermedad de la señora Luisa Mercedes Narváez una vez el análisis del puesto de trabajo sea allegado. En caso de que el análisis del puesto de trabajo no sea allegado por parte del empleador, esta junta deberá ordenar la reconstrucción de la información en los términos del Decreto 1072 de 2015 y emitir el dictamen dentro del plazo legal.

ii. En lo sucesivo, se abstenga de declarar el desistimiento y archivo de la solicitud de calificación en aquellos casos en los que el empleador no aporte la documentación o información requerida.

iii. Dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente providencia, informar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que el señor Andrés Camilo Quintero Cera y

la sociedad Rocaplast Ltda no aportaron el análisis del puesto de trabajo de la señora Luisa Mercedes Narváez que fue solicitado, lo cual derivó en la declaratoria de desistimiento de la solicitud.

IV. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

1. La acción de tutela. El 6 de diciembre de 2019, la señora Luisa Mercedes Narváez presentó acción de tutela en contra de Rocaplast Ltda, Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Quintero Villegas y otros, por considerar vulnerados de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud y debido proceso²⁰⁵. Argumenta que, entre los años 2015-2019, celebró contratos de trabajo sucesivos sin solución de continuidad con los accionados para prestar sus servicios como operaria de máquina troqueladora y selladora en la fábrica de bolsas plásticas de propiedad de estos sujetos. Sostiene que en noviembre de 2018 fue diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica, la cual le ha causado dolores agudos en ambos brazos y diversas limitaciones funcionales. Aduce que desde que fue diagnosticada con esta enfermedad, fue objeto de diversas actuaciones discriminatorias por parte de sus jefes inmediatos quienes le manifestaban que bajo esas condiciones de salud “no les servía porque perdía dinero cada vez que [s]e incapacitaba o asistía a las terapias o las citas de medicina laboral”. En su criterio, esto llevó a que su contrato de trabajo fuera terminado finalmente el 1º de diciembre de 2019, en contravía de las garantías del fuero de salud. Por último, la accionante manifestó que su empleador no había aportado el análisis del puesto de trabajo en el trámite de calificación de origen de su enfermedad por lo cual la Junta Regional de Calificación del Atlántico había declarado el desistimiento.

1. La sociedad Rocaplast Ltda y el señor Martin Quintero Villegas adujeron que (i) la tutela era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad y (ii) en todo caso, la accionante no era titular de estabilidad laboral reforzada porque no se encuentra en situación de discapacidad y no ha sido calificada con pérdida de capacidad laboral. El 17 de enero de 2020, el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla declaró improcedente la solicitud de amparo, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, al considerar que la

controversia sobre la terminación del contrato de trabajo debía ser resuelta por el juez ordinario laboral. Corresponde a la Sala revisar este fallo de tutela.

1. Examen de procedencia. La Sala Quinta concluyó que la acción de tutela era procedente, dado que cumplía con los requisitos de legitimación en la causa, inmediatez y subsidiariedad. La Sala reconoció que la señora Narváez había interpuesto una demanda ordinaria laboral por los mismos hechos, la cual fue rechazada el pasado 6 de abril de 2022. Sin embargo, consideró que en este caso la tutela procedía como mecanismo transitorio de protección con el objeto de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, mientras el proceso ordinario concluye. Lo anterior, habida cuenta de la situación de extrema vulnerabilidad económica en la que se encontraba la accionante. Con todo, advirtió que, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, la accionante tenía la obligación de interponer nuevamente una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de que los efectos de la presente sentencia cesen.

1. Examen de fondo. La Sala Quinta concluyó que la sociedad Rocaplast Ltda vulneró los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral, reforzada, igualdad y trabajo, al terminar el contrato de trabajo de la accionante. La Sala encontró que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la accionante era titular de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, puesto que había sido diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica, enfermedad que había afectado sustancialmente su salud y dificultado el desempeño de sus labores. A pesar de conocer el estado de salud de la accionante, el empleador terminó el contrato de trabajo sin autorización del Inspector del Trabajo lo cual implicaba que el despido se presumía discriminatorio e ineficaz. La sociedad accionada no desvirtuó tal presunción. Por esta razón, la Sala ordenó el reintegro de la accionante y el pago de (a) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y (b) la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

1. Por otra parte, en ejercicio de sus facultades extra petita, la Sala Quinta encontró que la sociedad Rocaplast Ltda y la Junta Regional de Calificación del Atlántico vulneraron el derecho fundamental al debido proceso y seguridad social de la accionante en el trámite de calificación del origen de su enfermedad. Esto, porque (i) la sociedad Rocaplast incumplió con su obligación de aportar el análisis del puesto de trabajo y (ii) la Junta Regional de Calificación del Atlántico decretó el desistimiento y devolvió el expediente, sin intentar la reconstrucción del mismo. Esto implicó que los efectos del incumplimiento del empleador fueron trasladados injustificadamente a la accionante, con lo cual se obstaculizó irrazonablemente el trámite de calificación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida el 17 de enero de 2020, el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla que declaró improcedente la acción de tutela presentada por Luisa Mercedes Narváez en contra de Rocaplast Ltda., Andrés Camilo Quintero Cera, Martín Quintero Villegas, Virgilio Andrés Romo Quintero y Ramón Otoniel Campo Aro. En su lugar, CONCEDER EL AMPARO TRANSITORIO de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, igualdad, trabajo y debido proceso.

SEGUNDO. ADVERTIR a la señora Luisa Mercedes Narváez que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia. En caso de que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

TERCERO. DECLARAR ineficaz el despido de la señora Luisa Mercedes Narváez y, en consecuencia, ORDENAR a la sociedad Rocaplast Ltda (i) reintegrar a la accionante en los términos de la sección “5. Remedios” de esta providencia y (ii) pagar (a) los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la

terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y (b) la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

CUARTO. ORDENAR a la sociedad Rocaplast Ltda que (i) dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, lleve a cabo el análisis del puesto de trabajo y remita dicho informe a la Junta Regional de Calificación del Atlántico; y (ii) en lo sucesivo, se abstenga de incurrir en prácticas de discriminación laboral por razones de salud en contra de la señora Luisa Mercedes Narváez.

QUINTO. ORDENAR a la Junta Regional de Calificación del Atlántico:

i. Emitir el dictamen de calificación del origen de la enfermedad de la señora Luisa Mercedes Narváez una vez el análisis del puesto de trabajo sea allegado. En caso de que el análisis del puesto de trabajo no sea remitido por parte del empleador, esta junta deberá ordenar la reconstrucción de la información en los términos del Decreto 1072 de 2015 y emitir el dictamen dentro del plazo legal.

ii. En lo sucesivo, abstenerse de declarar el desistimiento y archivo de la solicitud de calificación de origen en aquellos casos en los que el empleador no aporte la documentación o información requerida.

iii. Dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente providencia, informar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que el señor Andrés Camilo Quintero Cera y la sociedad Rocaplast Ltda no aportaron el análisis del puesto de trabajo de la señora Luisa Mercedes Narváez que fue solicitado, lo cual derivó en la declaratoria de desistimiento de la solicitud.

SEXTO. Por Secretaría General, LIBRAR las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Comuníquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Exp. digital T-8531324. f. 3

2 Id., f. 2.

3 Expediente digital T-8.531.324, f. 1.

4 Id.

5 CAJACOPI EPS, Informe de respuesta del 22 de marzo de 2022. Análisis de puesto de trabajo de la accionante. ff. 38.

6 El examen de fisiatría practicado a la accionante el 7 de noviembre de 2018 concluyó: “HALLAZGOS ELECTROFISIOLÓGICOS COMPATIBLES, CON NEUROPATÍA POR ATRAPAMIENTO DE LOS NERVIOS MEDIANOS A TRAVÉS DEL TUNEL DEL CARPO DE INTENSIDAD SEVERA, BILATERAL, CON COMPROMISO AXONAL, EN FASE CRÓNICA”. Exp. digital T-8531324, ff. 201 a 203

7 Id., f. 2. En el escrito de tutela, la accionante afirma que informó al empleador sobre su patología. Esta afirmación no fue controvertida por la accionada en el escrito de respuesta.

8 CAJACOPI EPS, respuesta del 22 de marzo de 2022, f. 4.

9 Id., ff. 20.

10 CAJACOPI EPS, Informe de respuesta al auto de pruebas. f. 1

11 Id., f. 8.

12 CAJACOPI EPS, Informe de respuesta al auto de pruebas. f. 54 y 57. En concreto, las incapacidades tuvieron lugar en los siguientes periodos: (i) 14-19 de noviembre de 2018 y (ii) 4-7 de julio de 2019.

13 Id. f. 14

14 Id., ff. 195.

15 Id. ff. 140 a 141.

16 Id., ff. 196. Así consta en la liquidación del contrato. Ib. ff. 197-198.

17 Id., ff. 196.

18 Id. ff. 201 a 203

19 Id. ff. 204 a 205

20 CAJACOPI EPS, Informe de respuesta al auto de pruebas, f. 21.

21 Id., f. 60.

23 Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico, Informe de respuesta al auto de pruebas del 22 de marzo de 2022. f. 3.

24 Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico, Informe de respuesta al auto de pruebas del 22 de marzo de 2022. f. 12.

25 Id.

26 Exp. digital T-8531324. f. 3

27 Id., f.2.

28 Id.

29 Id.

30 Id.

31 Id. f. 246

32 Id. ff. 29 a 41

33 Id. f. 251.

34 Id. ff.251 a 252.

35 Id. ff. 250 a 252

36 Id. ff. 254 a 255

37 Id. f. 259.

38 Id. 256 a 259

39 Id. ff. 262 a 263

40 Id. ff. 70 a 78.

41 Id. f. 273

42 Id.

43 Id.

44 Auto del 14 de marzo de 2022, Exp. T-8531324.

45 Refirió que el estado de salud de su señora madre ha empeorado, ya que sufrió una

fractura a nivel de fémur y cadera, motivo por el cual, está en silla de ruedas y requiere de un acompañamiento permanente, lo que le he impedido continuar con las terapias y el tratamiento médico de sus manos. Agregó que interpuso una acción de tutela en contra de la EPS Sanitas, para que esta le brinde el servicio de una enfermera permanente para el cuidado de su progenitora, así como de otras prestaciones médicas que le fueron suspendidas.

46 Sentencia T-553 de 2008.

47 Sentencia T-310 de 1995.

48 Sentencia T-001 de 2022.

49 Sentencia T-368 de 2017.

50 Sentencia SU-195 de 2012.

51 Sentencia T-338 de 2019.

52 Sentencia T-310 de 1995.

53 Constitución Política, artículo 86.

54 Corte Constitucional, sentencias T-697 de 2006, T-176 de 2011, T-279 de 2021, T-292 de 2021 y T-320 de 2021.

55 Sentencias T-176 de 2011 y T-320 de 2021.

56 Sentencia SU-424 de 2021.

57 Sentencia T-593 de 2017. En concordancia con el inciso 5º del artículo 86 de la Constitución⁵⁷, el artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991 prevé los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares. En concreto, el numeral 4º dispone que la acción de tutela será procedente contra acciones y omisiones de particulares cuando el accionante “tenga una relación de subordinación o indefensión” respecto del accionado.

58 Sentencias T-233 de 1994, T-188 de 2017 y T-043 de 2020, entre otras.

60 Código Sustantivo del Trabajo, arts. 22 y 23.

61 Id.

62 Exp. digital T-8531324. f. 196.

63 La Sala advierte que, en la demanda laboral ordinaria interpuesta en contra de estos sujetos, la señora Narváez solicitó al juez ordinario declarar que existió una “sustitución patronal”. En criterio de la Sala, este es un asunto que debe ser resuelto por el juez ordinario, no por el juez de tutela, pues (i) no tiene una relación directa con los hechos vulneradores objeto de la presente acción de tutela y (ii) su declaratoria no es necesaria para proteger los derechos fundamentales de la accionante y evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Por lo tanto, habida cuenta de que esta tutela procede como mecanismo transitorio, la Sala se abstendrá de emitir un pronunciamiento al respecto.

64 Sentencia C-543 de 1992.

65 Sentencia T-580 de 2017.

66 Sentencia T-307 de 2017.

67 Sentencia SU-961 de 1999.

68 Sentencia T-273 de 2015.

69 Sentencia T-171 de 2021. Cfr. T-132 de 2020, T-222 de 2014 y T-211 de 2009, entre otras.

70 Id.

71 Decreto 2591 de 1991, art. 6.

72 Sentencias T-387 de 2017, T-176 de 2020, T-071 de 2021 y T-171 de 2021, entre muchas otras.

73 Sentencia T-471 de 2017. Cfr. Sentencia SU-016 de 2021.

74 Sentencia T-020 de 2021.

75 Sentencias T-956 de 2013, T-391 de 2018 y T-020 de 2021.

76 Sentencia SU-016 de 2021. Ver también, sentencias T-020 de 2021 y T-391 de 2018.

77 De acuerdo con la sentencia T-102 de 2020, dicho proceso está diseñado para “exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social y la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

78 Así lo confirman las sentencias T-102 de 2020, T-586 de 2019 y T-664 de 2017, entre otras.

79 Sentencia T-525 de 2020.

80 Sentencia SU-075 de 2018.

81 Sentencia T-102 de 2020.

82 Artículo 590 del Código General del Proceso, aplicable al proceso ordinario laboral por la remisión analógica dispuesta en el artículo 145 del CPTSS. El citado artículo establece que el juez puede adoptar la medida que “(...) encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada”.

83 Sentencias T-664 de 2017, T-586 de 2019, T-099 de 2020, T-277 de 2020 y T-187 de 2021, entre otras.

84 Sentencia T-586 de 2019.

85 Sentencia T-102 de 2020.

86 Sentencias T-102 de 2020 y T-586 de 2019.

87 Sentencia T-664 de 2017.

88 Sentencia T-524 de 2020.

89 Sentencia SU-075 de 2018. Ver también, sentencias T-109 de 2021, T-338 de 2018 y T-335 de 2015, entre otras.

90 Sentencia T-993 de 2002.

91 Id.

92 Sentencias T-203 de 1993, T-889 de 2013 y T-458 de 2014. “Respecto de la excepcionalidad de la tutela como mecanismo transitorio, esta Corporación ha conseguido que su aplicación e interpretación se haga en estricto sentido, y que haya temporalidad de las órdenes emitidas en esta instancia, porque el juez de tutela no puede, ni debe, asumir la competencia del juez ordinario, el cual es el competente para juzgar y decidir un asunto de su jurisdicción en forma permanente. Con la aplicación de la tutela como mecanismo transitorio se busca evitar que suceda un daño o perjuicio irremediable que ocurriría en el transcurso de la toma de decisión definitiva”.

93 Sentencia T-524 de 2020. Ver también, sentencia T-203 de 1993.

94 Sentencia SU-691 de 2017.

95 Id.

96 Sentencia T-042 de 2019.

97 Sentencia T-265 de 2014, reiterada en la sentencia T-367 de 2017.

98 Sentencia SU-599 de 1999, reiterada en la sentencia T-610 de 2015.

99 Sentencia T-417 de 2021.

100 Sentencias T-111 de 2012 y T-106 de 2015.

101 Sentencias T-327 de 2015 y T-052 de 2018.

102 Sentencias SU-713 de 2006 y T-747 de 2008. “La situación fáctica que legitima la acción de tutela por la existencia de un perjuicio irremediable, supone la necesidad de conferir un amparo transitorio, o en otras palabras, de adoptar una medida precautelativa, para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se invocan. De suerte que, la prueba de su configuración debe recaer necesariamente sobre el posible daño o menoscabo que sufriría el derecho fundamental objeto de protección y no en relación con las consecuencias económicas que se derivarían de los efectos nocivos de un acto de la Administración”.

103 Sentencias T-524 de 2020.

104 Sentencia T-106 de 2015.

105 Id.

106 Sentencias T-114 de 2013 y T-143 de 2018.

107 Sentencia T-160 de 2009. Ver también, T-1017 de 2006.

108 Sentencias T-968 de 2014, T-404 de 2010 y T-375 de 2018.

109 Sentencias C-200 de 2019, T-052 de 2020 y T-237 de 2021.

110 Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla, auto de 4 octubre de 2021, F. 2

111 Id.

113 Id., F. 1.

114 Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla, auto de 6 de abril de 2022, F. 1.

115 Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 14 de marzo de 2022, 28 de marzo de 2022, p. 1.

116 Lo anterior, sin perjuicio de que, una vez efectuado el reintegro, la empresa Seguridad Móvil S.A pueda dar por terminado el contrato de trabajo con el señor Geovanny Vásquez,

sólo aduciendo una justa causa y previa verificación y autorización del inspector de trabajo. Además, es necesario informar al accionante que puede acudir a la jurisdicción laboral con el fin de reclamar el pago de los salarios y demás prestaciones a las que considere tiene derecho.

117 Sentencia T-020 de 2021.

118 La estabilidad en el empleo precaria implica que el trabajador puede ser desvinculado en ejercicio del amplio margen de discrecionalidad con que cuenta el empleador, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción. Las personas con estabilidad laboral precaria pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin derecho a indemnización. Sentencias T-546 de 2000, T-449 de 2010 y T-445 de 2014.

119 La estabilidad laboral relativa es la que, por regla general, acompaña todo contrato laboral. En estos casos, el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa de despido, o ante la ausencia de una, indemniza al trabajador. En el caso de los servidores públicos con estabilidad laboral relativa, estos solo podrán ser retirados por causales objetivas, previstas en la Constitución y la ley, o para proveer el cargo que ocupa una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos. Este derecho lo ostentan, por ejemplo, los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera. Sentencias T-445 de 2014, T-096 de 2018 y T-464 de 2019, entre otras.

120 Sentencias T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

121 Sentencias SU-049 de 2017, T-317 de 2017, T-118 de 2019, T-102 de 2020, T-386 de 2020, T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

122 Sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

123 Sentencias T-052 de 2020 y T-574 de 2020.

124 Sentencia C-470 de 1997.

125 Sentencias T-434 de 2008 y T-586 de 2019.

126 Sentencias T-641 de 2017 y T-102 de 2020.

127 Sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.

128 Sentencia T-420 de 2019.

129 Sentencias T-420 de 2015 y T-664 de 2017.

130 Id.

131 La estabilidad laboral reforzada de las personas condición de discapacidad, fue regulada mediante la Ley 361 de 1997. El último aparte del artículo 26 ibídem dispuso que “ninguna persona [en condición de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Igualmente, su inciso 2 estableció que, “quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin [autorización de la Oficina de Trabajo], tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”. Sentencia T-586 de 2019.

132 Sentencia SU-049 de 2017. En este sentido, la Corte ha sostenido que “la notoria debilidad o afectación de la salud que impida el desarrollo en óptimas condiciones de las actividades laborales da lugar a que se considere la situación del sujeto como una meritoria de especial protección constitucional”. Sentencias T-198 de 2006 y T-664 de 2017.

133 Id.

134 Id.

135 Sentencia T-351 de 2015.

136 Sentencias T-148 de 2012 y T-586 de 2019.

137 Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-361 de 2008, T-125, T-263,

T-784 de 2009, T-075, T-233, T-658 y T-961 de 2010, C-824, T-002, T-019, T-050, T-121, T-375, T-410, T-663, T-742, T-774, T-775, T-777, T-850, T-910 de 2011, T-587 de 2012 T-159, T-192, T-226, T-263, T-277, T-307, T-313, T-440A, T-509, T-587, T-651, T-1025 y T-1084, T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-773 de 2013, T-041, T-217, T-298, T-316, T-382, T-383, T-394, T-486 y T-824 de 2014, T-106, T-351 y T-405 de 2015, T-141 y T-057 de 2016, SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

138 Sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021. En otros términos, “el fuero de salud garantiza que tener una condición de salud deteriorada no pueda generar ningún tipo de discriminación en el empleo” Sentencia T-664 de 2017.

139 Id.

140 Sentencias T-1210 de 2008, T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014, T-310 de 2015 y T-586 de 2019.

La jurisprudencia constitucional ha extendido la protección de la estabilidad laboral a las vinculaciones por contratos de prestación de servicios. En efecto, en la sentencia SU-049 de 2017 la Corte reconoció la aplicación de la “estabilidad ocupacional reforzada” a favor de trabajadores vinculados por medio de contratos de prestación de servicios y en la sentencia SU-040 de 2018 hizo hincapié en su extensión a aquellas con discapacidad vinculadas por medio contratos de prestación de servicios en desarrollo de planes de desarrollo distritales o municipales para garantizar su inclusión social.

141 El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”. Según la forma en que se pacte, este puede ser verbal (art. 38 del CST) o escrito (art. 39 del CST).

142 El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”. En atención a la duración pactada, el contrato puede ser a término fijo (art. 46 del CST), a término indefinido (art. 47 del CST), ocasional, accidental o transitorio (art. 6 del CST) o por duración de la obra o labor contratada (art. 45 del CST). Sentencia T-614 de 2017.

143 Sentencias T-263 de 2009 y T-664 de 2017.

144 Id. Ver también sentencias T-215 de 2014, T-188 de 2017, SU-040 de 2018, T-386 de 2020 y T- 020 de 2021.

145 Sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021.

146 Sentencias C-531 del 2000 y SU-049 de 2017.

147 Sentencias T-064 de 2017 y T-586 de 2019.

148 Sentencia T-420 de 2015. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

149 Sentencia T-434 de 2020. Ver también, sentencias SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

150 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de julio de 2020, radicado No. 67633.

151 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de julio de 2020, radicado No. 67633.

152 Sentencia T-829 de 2008, T-226 de 2012, T-547 de 2013 y T-589 de 2017.

153 Sentencia T-014 de 2019.

154 Sentencia T-521 de 2016.

156 Sentencia T-052 de 2020. Ver también, sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-502 de 2017 y T-041 de 2019. “Esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que

padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela”.

157 Sentencias SU-049 de 2017 y T-420 de 2015.

158 Sentencias T-041 de 2014, T-351 de 2015 y T-703 de 2016.

159 Sentencia T-383 de 2014.

160 Sentencia T-419 de 2016.

161 Sentencias T-589 de 2017 y T-434 de 2020.

162 Sentencia T-118 de 2019.

163 La sentencia T-041 de 2014 sostuvo que cuando el accionante no ha sido calificado con el porcentaje de PCL, la tutela procede como mecanismo de protección transitorio, “por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez”. Ahora bien, en jurisprudencia reciente (sentencias T-664 de 2017, T-586 de 2019, T-102 de 2020, T-099 de 2020, T-109 de 2021 y T-187 de 2021, entre otras) se ha sostenido que la tutela procederá como mecanismo de protección definitivo si el medio judicial ordinario no es idóneo o eficaz.

164 Sentencias T-372 de 2017, T-201 de 2018, T-586 de 2019 y T-273 de 2020, entre otras.

165 Id. Sobre la orden de pago de los salarios dejados de percibir durante el periodo de desvinculación la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que, por regla general, en los casos en que la tutela procede como mecanismo de protección transitorio, no procede dicha orden, tal es el caso de las sentencias T-111 de 2012, T-041 de 2014, T-351 de 2015 y T-102 de 2020. Por el contrario, si la tutela procede como mecanismo de protección definitiva, el juez de tutela deberá ordenar el pago de los salarios dejados de percibir, como ocurrió en las sentencias T-317 de 2017, T-201 de 2018, T-305 de 2018, T-478 de 2019 y T-273 de 2020.

166 Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2º.

167 La desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no

da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro (Sentencia T-586 de 2019). Así, en el evento en que no sea posible evidenciar que el trabajador padezca una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las labores -situación que prima facie es de difícil valoración probatoria en sede de tutela- es razonable considerar que el empleador no estaba en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral y, por tanto, no le es extensible la sanción contenida en la Ley 361 de 1997. Lo anterior, dado que en dichas circunstancias la terminación del contrato no se advierte injustificada ni puede calificarse como discriminatoria. Con todo, si se acredita que la razón del despido o desvinculación es la condición de salud del trabajador, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista por la Ley 361 de 1997. Sentencias SU-040 de 2018 y T-102 de 2020.

168 Sentencias T-372 de 2017, T-201 de 2018, T-586 de 2019 y T-273 de 2020, entre otras.

169 Id.

170 Sentencia T-201 de 2018.

171 Sentencias T-504 de 2008 y T-351 de 2015. Así mismo, se ha interpretado como el derecho a “desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia”. Sentencia T-440 de 2017.

172 Sentencia T-1040 de 2001.

173 Sentencia T-524 de 2020.

174 Sentencias T-351 de 2015 y T- 372 de 2018.

175 Sentencia T-382 de 2014.

176 Sentencias T-337 de 2009, T-351 de 2015 y T-203 de 2017.

177 Sentencia T-351 de 2015.

178 Sentencia T-1040 de 2001.

179 Sentencias T-1040 de 2001, T-382 de 2014 y T-917 de 2014.

180 Sentencias T-1040 de 2001, T-341 de 2012 y T-478 de 2019.

181 Sentencia T-382 de 2014.

182 Expediente digital T-8.531.324, f. 259.

183 De acuerdo con el informe del médico fisiatra la conclusión es la siguiente: “HALLAZGOS ELECTROFISIOLÓGICOS COMPATIBLES, CON NEUROPATÍA POR ATRAPAMIENTO DE LOS NERVIOS MEDIANOS A TRAVÉS DEL TUNEL DEL CARPIO DE INTENSIDAD SEVERA, BILATERAL, CON COMPROMISO AXONAL, EN FASE CRÓNICA”. Exp. digital T-8531324, ff. 213 a 217.

184 Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-361 de 2008, T-784 de 2009, T-824 de 2014, T-106, T-351 y T-405 de 2015, T-141 y T-057 de 2016, SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

185 CJACOPI EPS, Informe de respuesta al auto de pruebas. Id. f. 1

186 Id. f. 14

187 Informe de respuesta de la EPS CAJACOPI al auto de pruebas. f. 25

188 El examen de fisiatría practicado a la accionante el 7 de noviembre de 2018 concluyó: “HALLAZGOS ELECTROFISIOLÓGICOS COMPATIBLES, CON NEUROPATÍA POR ATRAPAMIENTO DE LOS NERVIOS MEDIANOS A TRAVÉS DEL TUNEL DEL CARPO DE INTENSIDAD SEVERA, BILATERAL, CON COMPROMISO AXONAL, EN FASE CRÓNICA”. Exp. digital T-8531324, ff. 201 a 203

189 La Sala reconoce que en respuesta a la acción de tutela esta sociedad argumentó que la accionante no era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque no estaba en situación de discapacidad, no había sido calificada con pérdida de capacidad laboral y no informó sobre el dictamen “de fecha 18 de julio de 2019”, así como de la solicitud de análisis de puesto de trabajo elevado por la EPS CAJACOPI. La Sala considera que estos argumentos no desvirtúan la presunción de despido discriminatorio, pues, como se expuso, (i) la existencia de un dictamen de pérdida de capacidad laboral no es un requisito para ser titular del fuero

de salud y (ii) las pruebas que obran en el expediente demuestran que la accionada conocía del estado de salud de la señora Narváez.

190 Exp. digital T-8531324, f.2.

191 Id.

192 Decreto 2644 de 1994, art. 1.

193 Ley 100 de 1993, art. 38.

194 El artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, dispone que “Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.

195 Corte Constitucional, sentencia C-1002 del 2004. Ver también, sentencia T-265 de 2018.

196 Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.5.1.2. “Personas interesadas. Para efectos del presente capítulo, se entenderá como personas interesadas en el dictamen y de obligatoria notificación o comunicación como mínimo las siguientes: 1. La persona objeto de dictamen o sus beneficiarios en caso de muerte. 2. La entidad promotora de salud. 3. La administradora de riesgos laborales. 4. La administradora del fondo de pensiones o administradora de régimen de prima media. 5. El empleador. 6. La compañía de seguro que asuma el riesgo de invalidez, sobrevivencia y muerte”.

198 Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.5.1.28.

199 Corte Constitucional, sentencia T-646 de 2013. La Corte señaló que “es ilegítimo que las EPS nieguen o demoren” la práctica del dictamen de calificación de origen de enfermedad en primera oportunidad por la mora del empleador en el pago de los aportes a la seguridad social”.

200 Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.5.1.28, parágrafo 2. “PARÁGRAFO 2. Ante la falta de elementos descritos en el presente artículo que son responsabilidad del empleador, se aceptará la reconstrucción de la información realizada por la Administradora de Riesgos Laborales, cuyos costos de reconstrucción, en todo caso, serán recobrables al respectivo empleador o empleadores responsables.

Al encontrar la Junta de Calificación de Invalidez que la reconstrucción realizada dentro de la calificación en primera oportunidad, no se efectuó teniendo en cuenta el periodo de tiempo, modo y lugar de la exposición al factor de riesgo que se está analizando, solicitará su reconstrucción a través del equipo interconsultor respetando dichos criterios”.

201 Ib.

202 El equipo interconsultor de las juntas de calificación fue reglamentado en el artículo 18 del Decreto 1352 de 2013.

203 La EPS CAJACOPI solicitó al señor Quintero cera aportar el estudio del puesto de trabajo mediante requerimiento del 31 de octubre de 2019. Luego, mediante escrito del 23 de diciembre de 2019, la EPS CAJACOPI radicó nuevamente el expediente de la accionante ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico. La EPS aclaró que no era posible anexar el análisis del puesto de trabajo puesto que la empresa Rocaplast Ltda se habría negado a enviar lo requerido “según ellos porque ya la trabajadora había sido retirada”. Por su parte, la Junta Regional de Calificación del Atlántico.

204 Las Sala Quinta aclara que, a diferencia de lo decidido en la sentencia T-459 de 2021, conocida por esta Sala, en el caso sub examine es procedente la condena al pago de prestaciones económicas porque hay elementos que le permiten concluir a la Sala la existencia de un mayor grado de vulnerabilidad de la parte actora. En efecto, en el caso sub examine actualmente la accionante no cuenta con un proceso ordinario laboral en curso que conozca la controversia objeto de la tutela y, adicionalmente, la accionante padece una enfermedad crónica que le ha impedido la reinserción laboral.

205 Exp. digital T-8531324. f. 3