

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

(...) al momento de finalizar la relación laboral, el accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de su accidente laboral. Tal circunstancia implicaba para el empleador la carga de solicitar la autorización para el despido por parte del Ministerio del Trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

ACCION DE TUTELA-Requisitos para obtener reconocimiento y pago de incapacidades laborales derivadas de un accidente de trabajo

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

Referencia: Expediente T-8.710.179

Acción de tutela instaurada por Fernando Rivera Briñez contra la empresa Palmar los Búfalos S.A.S.

Magistrado ponente:

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Bogotá D.C., veintitrés (23) de agosto de dos mil veintidós (2022)

La Sala Octava de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Diana Fajardo Rivera, Natalia Ángel Cabo y el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos el 14 de febrero de 2022 y el 18 de marzo de 2022 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tauramena (Casanare) y el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Monterrey (Casanare), en primera y segunda instancia, respectivamente.

I. Antecedentes

1. El señor Fernando Rivera Briñez, de 49 años, promovió una acción de tutela en contra de la empresa Palmar los Búfalos S.A.S (en adelante Palmar, la accionada o la empresa). Lo anterior con el fin de que le fueran tutelados sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el debido proceso. Estos derechos fueron aparentemente vulnerados por la empresa al desvincularlo a pesar de que sufrió un accidente laboral. Para sustentar la solicitud de amparo, el accionante narró los siguientes:

1. Hechos

1. El 1 de mayo de 2020, el señor Fernando Rivera Briñez ingresó a trabajar en la empresa¹. El 27 de noviembre de 2020 sufrió un accidente laboral. Dicho accidente se presentó cuando

el accionante realizaba las labores propias del cargo de conductor al servicio de la accionada². Como consecuencia de ello, presenta como diagnóstico ruptura traumática de disco intervertebral lumbar³. Esto le ocasionó una hernia con tratamiento quirúrgico. El accionante no se ha recuperado de esa intervención quirúrgica de manera que continúa incapacitado.

1. El demandante indicó que, en el mes de mayo de 2021, presentó una acción de tutela en contra de su empleador por la dilación en el pago de las incapacidades reconocidas por la ARL⁴.

1. El accionante refirió que, en el mes de junio de 2021, fue valorado por la junta médica de la ARL Sura. En septiembre de 2021 se le notificó una pérdida de la capacidad laboral del 17.9%. Dicho dictamen fue apelado y se remitió a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta. El 20 de mayo de 2022, la Junta de Calificación de Invalidez del Meta le otorgó un puntaje de pérdida de capacidad laboral del 24.5%.

1. El 7 de septiembre de 2021, se le informó que su afiliación a la EPS Medimás se había suspendido. El actor indicó que la accionada reportó su retiro y suspendió los pagos a la seguridad social desde el mes de julio de 2021. Ante tal situación, el señor Rivera Briñez radicó un derecho de petición ante Palmar. En respuesta a su solicitud, la empresa le informó que la relación laboral había terminado el 26 de noviembre de 2020 (un día antes del accidente). El demandante aseguró que dicha información era falsa. La prueba de ello era el reporte del accidente realizado por la empresa en donde constaba que él se encontraba laborando para la fecha de ocurrencia del accidente. Aseguró que la relación laboral continúa vigente porque no ha sido notificado de la terminación de su contrato⁵.

1. El actor indicó que la empresa lo ha discriminado por su situación de discapacidad. Expuso que su empleo es la única fuente de ingresos de su familia. Aseguró que la accionada no solicitó el debido permiso ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato

laboral.

1. El accionante promovió la presente acción de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el debido proceso. El actor solicitó que se dejara sin efectos la terminación de su contrato, que fuera reintegrado, que se le cancelaran los salarios y las prestaciones desde que se produjo la terminación del contrato hasta que se hiciera efectivo el reintegro y el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1996.

2. Trámite procesal en primera instancia y respuesta de las accionadas

1. Mediante auto del 2 de diciembre de 2021, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tauramena (Casanare) avocó el conocimiento de la acción constitucional de la referencia. Dicho juzgado le corrió traslado a la accionada y vinculó a la ARL Sura⁷. El 16 de diciembre de 2021, el juzgado profirió una sentencia que fue anulada por parte del Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey (Casanare). Este juzgado consideró que no se había integrado en debida forma la parte pasiva. En consecuencia, ordenó la vinculación de la EPS Medimás y de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta.

1. La empresa Palmar explicó que la relación laboral inició el 10 de noviembre de 2020 y terminó el 26 de noviembre de 2020. Aseguró que el accionante tuvo un accidente laboral. Sin embargo, indicó que no se produjo en ejecución de las labores propias de su cargo de conductor y tampoco en actividades de servicio a su empleador. Expuso que de buena fe la empresa mantuvo los pagos a la seguridad social sin estar obligada a ello. Lo anterior consta en el pago de nómina del mes de noviembre en donde se liquidaron las prestaciones sociales. Aseguró que, desde que el accionante firmó la liquidación de sus prestaciones, tuvo conocimiento sobre la culminación de su contrato. Informó que por estos mismos hechos se resolvió la acción de tutela con radicado 2021-00193 de manera que este mecanismo ya fue agotado. Por último, solicitó que se negara el amparo⁸.

1. La ARL Sura indicó que el accionante tuvo cobertura de afiliación por parte de la Aseguradora desde el 10 de noviembre de 2020 hasta el 30 de junio de 2021. Indicó que el accidente de trabajo ocurrió el 27 de noviembre de 2020 y que persistía la incapacidad laboral por hernia discal. La ARL solicitó su desvinculación del presente trámite y que se negara por improcedente la tutela incoada⁹.

1. Medimás EPS indicó que el accionante registró una relación laboral con la empresa desde el 10 de noviembre de 2020 hasta el 30 de junio de 2021. Indicó que no le ha negado ningún servicio al accionante y solicitó su desvinculación.

3. Sentencias objeto de revisión

1. Primera instancia. Mediante sentencia del 14 de febrero de 2022, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tauramena (Casanare) negó por improcedente la tutela de los derechos invocados. El juzgado consideró que el accionante no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral y que no demostró la existencia de un perjuicio irremediable¹⁰.

1. Impugnación. El accionante impugnó la decisión porque consideró que tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su “disminución física”¹¹.

1. Segunda instancia. En providencia del 18 de marzo de 2022, el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Monterrey (Casanare) confirmó el fallo de primera instancia¹². El juez de segundo grado consideró que no era cierto que, para el momento del despido, el accionante estuviera incapacitado porque el accidente ocurrió un día después de finalizado el vínculo laboral. Indicó que no se configuró un perjuicio irremediable. El juzgado concluyó que el accionante podía acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral. Expuso que no existía

ninguna prueba sobre la subsistencia de una relación laboral.

4. Pruebas que obran en el expediente

Tabla 1: Pruebas que obran en el expediente de tutela T-8.710.179

Oficio

Archivo digital

1

Copia del informe del accidente laboral

Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

2

Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral

Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

3

Copia de las incapacidades

Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

4

Copia tanto del derecho de petición enviado a Palmar como de la respuesta

Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

5

Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

6

Copia de los desprendibles de nómina

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

7

Copia de la liquidación de prestaciones sociales

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

8

Copia de la certificación de afiliaciones a ARL y EPS

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

9

Copia del examen médico de ingreso

10

Copia del certificado laboral emitido por la empresa

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

11

Copia del certificado de aportes en línea

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

12

Copia del comunicado del pago de incapacidad

Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

13

Copia del auto que decidió no dar apertura a incidente de desacato

Archivo “13. tutela y Anexos palmar.pdf”.

14

Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta

Respuesta enviada por el accionante al requerimiento de la Corte.

15

Copia de la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tauramena correspondiente al expediente 2021-00193

Respuesta enviada por el accionante al requerimiento de la Corte.

5. Actuaciones en sede de revisión

1. Mediante auto del 27 de mayo de 2022, la Sala de Selección Número Cinco (integrada por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger y el magistrado Jorge Enrique Ibañez Najar) seleccionó para revisión el presente asunto y lo repartió a este despacho. En proveído del 23 de junio de 2022, el magistrado sustanciador decretó las pruebas necesarias con el fin de obtener los elementos de juicio requeridos para el estudio del caso objeto de revisión. En concreto, el despacho solicitó lo siguiente.

1. A la ARL Sura que informara: i) el motivo por el cual el accidente padecido por el señor Fernando Rivera Briñez se clasificó como laboral, ii) las fechas de inicio y fin de la afiliación del señor Fernando Rivera Briñez a la ARL y iii) si en la actualidad el accionante se encuentra incapacitado y las incapacidades pendientes de pago.

1. A la empresa Palmar que informara: i) las fechas de inicio y fin de la relación laboral entre el señor Fernando Rivera Briñez y la accionada, ii) el motivo de terminación del contrato, la fecha y la forma de notificación, iii) la fecha en la que se presentó el accidente del señor Fernando Rivera Briñez y los fundamentos para catalogarlo como accidente laboral, iv) las razones por las cuales el señor Fernando Rivera Briñez se encontraba trabajando el día 27 de noviembre de 2020, v) las razones por las cuales se continuó con el pago de la seguridad social del accionante hasta junio de 2021 y vi) que aclarara la existencia de una acción de tutela previa o que remitiera una copia de las sentencias proferidas en dicho trámite.

1. A los demás accionados y vinculados al presente trámite se les solicitó que informaran lo que consideraran pertinente sobre esta acción de tutela.

1. Mediante respuesta recibida el 13 de julio de 2022, la empresa reiteró que la relación laboral entre el accionante y Palmar inició el 10 de noviembre de 2020 y terminó el 26 de noviembre de 2020. Aseguró que el motivo de terminación fue la finalización de la labor contratada verbalmente. Indicó que se le notificó personalmente: “incluso desde la misma fecha de inicio, por lo que Fernando Briñez firmó, con su puño y letra la liquidación prestaciones sociales, correspondiente al período trabajado”¹³. Indicó que el trabajador no ha presentado ninguna reclamación sobre este punto.

1. La accionada aseguró que el actor se valió de que continuaba afiliado a la seguridad social para reportar el accidente como de trabajo en el marco de una supuesta actividad laboral con la empresa. Reiteró que el señor Rivera Briñez laboró hasta el 26 de noviembre de 2020. Indicó que, para garantizarle la cobertura de sus exámenes, la empresa decidió, de buena fe, continuar el pago de su seguridad social hasta tanto se le reconocieran las incapacidades. Por lo tanto, en el mes de junio de 2021 fue retirado del sistema de seguridad social.

1. En respuesta recibida el 18 de julio de 2022, el accionante reiteró que la relación laboral inició el 1 de mayo de 2020. Esta se celebró de forma verbal a tiempo indefinido. Aseguró que el empleador no le notificó su deseo de dar por terminada la relación laboral. El actor informó que el 27 de noviembre de 2020 sufrió un accidente de trabajo mientras se encontraba realizando labores propias del cargo de conductor.

1. El accionante expuso que, en mayo del año 2021, presentó otra acción de tutela en contra de su empleador y la ARL por la falta de pago de las incapacidades. Adjuntó copia de la sentencia por medio de la cual se tutelaron sus derechos fundamentales y se le ordenó a la empresa el reconocimiento y pago de las incapacidades previamente reconocidas y pagadas por la ARL Sura, con ocasión al accidente de trabajo sufrido el 27 de noviembre de 2020. En dicha sentencia, el juzgado aseguró que, pese a que la empresa afirmó que para la fecha del accidente no existía vínculo laboral: “lo cierto es que, dentro de los anexos que pretendía incluir como medios de prueba se puede ver certificación en donde se deja constancia que el señor FERNANDO se desempeñó como conductor de tractomula entre el 10 y 27 de noviembre de 2020, fecha última en que se registró el incidente”¹⁴. En dicha providencia se aseguró que la ARL giró el dinero de las incapacidades a la empresa: “por cuanto el señor FERNANDO RIVERA BRÍÑEZ se encuentra con una vinculación laboral activa con esta empresa”¹⁵.

1. El demandante aseguró que desde el momento del accidente laboral permanece incapacitado. Indicó que fue valorado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y que se le otorgó un puntaje del 24.5% de pérdida de la capacidad laboral. Informó que su situación económica es crítica porque es el jefe del hogar y su esposa e hijos dependen económicamente de su empleo como su única fuente de ingresos. Explicó que lleva un año y medio incapacitado y que están viviendo de la caridad de sus amigos y familiares.

1. El actor aseguró que no ha acudido a la jurisdicción ordinaria laboral debido a su grave estado de salud y a su difícil situación económica.

I. Consideraciones de la Sala

1. La Corte procede a referirse a su competencia, a delimitar el problema jurídico y a exponer la metodología de la decisión.

1. Competencia

1. La Sala es competente para analizar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Delimitación del problema jurídico y metodología de decisión

1. El señor Fernando Rivera Briñez promovió una acción de tutela en contra la empresa Palmar. Lo anterior con el fin de que le fueran tutelados sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el debido proceso. Estos derechos le fueron aparentemente vulnerados por la empresa al desvincularlo a pesar de que se encontraba incapacitado tras sufrir un accidente laboral.

1. Le corresponde a la Sala de Revisión analizar si la accionada vulneró los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del accionante al despedirlo, presuntamente, mientras se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

1. Con el fin de resolver el problema jurídico, la Corte se referirá a: el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud (sección 3) y al análisis del caso concreto (sección 4).

3. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud: reiteración de jurisprudencia

1. De conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política, la estabilidad laboral es un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo que es protegido por garantías de distinta intensidad. Entre estas se encuentra la obligación de dar aviso previo a la terminación del vínculo (preavisos) o el pago de indemnizaciones cuando el fin de la relación laboral se produce sin causa justa. Este principio se refuerza cuando están de por medio personas o grupos de especial protección constitucional y se concreta en el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada¹⁶.

1. La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que surge a partir de distintos mandatos constitucionales y cubre a diversos grupos poblacionales. Este derecho materializa el principio de igualdad y la prohibición de discriminación (artículo 13 de la Constitución Política) y desarrolla el principio de solidaridad social (artículos 1 y 95 de la Constitución). Los titulares del derecho son, en principio, las mujeres gestantes, las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud y los aforados de las organizaciones sindicales. En el ámbito de la función pública, a partir de la figura del retén social, este derecho también se ha desarrollado para la protección de las personas próximas a pensionarse, las mujeres cabeza de familia (y los padres en situación de hecho análoga)¹⁷.

1. Los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia que integran el bloque de constitucionalidad también han reconocido dicha garantía¹⁸. Por

ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁹ define el derecho al trabajo de forma análoga a la Constitución Política. Al respecto, en su artículo 6 establece que los Estados Parte reconocen el derecho a trabajar. Este comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

1. A su vez, el numeral 1 del artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere al derecho al trabajo en los siguientes términos:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...)”.

1. En la Observación General número 18 sobre el derecho al trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indicó que este “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”²⁰. Asimismo, esa instancia ha señalado que el: “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Parte se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”²¹; lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente”²².

1. El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) de 1982 dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido (artículo 423). Dicho Convenio impuso tanto la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido como el derecho a los recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente. En similar sentido se encuentra lo dispuesto en la Recomendación 143 de la OIT.

2. En el ámbito interamericano, en la Sentencia Lagos del Campo vs. Perú de 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino en la obligación de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador. Lo anterior a fin de que el despido se realice bajo causas justificadas. Esto implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías y que el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas. Estas deben verificar que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho²⁴.

1. Desde una perspectiva legal, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997²⁵ dispone que, ninguna persona con alguna disminución de su salud podrá ser despedida por razón de su situación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Quienes fueren despedidos o su contrato terminado debido a su enfermedad o incapacidad, sin la autorización de la oficina de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Esto sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

3.1. Análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación con la estabilidad laboral reforzada

1. En la Sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional realizó el examen de constitucionalidad de un segmento del inciso primero y del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Este ordena el pago de la indemnización de ciento ochenta días de salario para quienes sean despedidos o su contrato terminado debido a su situación de salud.

La Sala Plena declaró la constitucionalidad de la norma y precisó que el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su condición de salud carecía de todo efecto jurídico si no existía autorización previa de la oficina de trabajo. En esta se debía constar la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o la terminación del respectivo contrato.

1. En la Sentencia C-824 de 2011, la Corte les extendió la protección a las personas que por su condición de salud se les dificulta realizar las actividades laborales que desempeñan de manera regular. Lo anterior con independencia de si existe o no una calificación previa de su pérdida de la capacidad para trabajar²⁶.

1. Además, la Corte ha fijado reglas específicas en esta materia. En primer lugar, ha indicado que las condiciones de discapacidad no podrán ser un obstáculo para la vinculación de un trabajador, salvo que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar²⁷. En segundo lugar, ha determinado que ninguna persona que se encuentre en dicho estado puede ser retirada del servicio debido a su limitación²⁸. Sin embargo, el empleador debe tener conocimiento de tal situación²⁹. Por último, quien fuere despedido sin la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de que el trabajador pueda reclamar la ineficacia del despido³⁰.

1. Esta Corporación ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa un deber que se concreta en reubicar al trabajador y asignarle otras labores. Esto cuando el empleador conoce el estado de salud del trabajador. Si en lugar de reasignarle funciones, lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición del trabajador³¹. Por consiguiente, dicha determinación se torna ineficaz³². No obstante, el trabajador puede ser despedido cuando se configure una causal objetiva para la terminación del contrato. Esta debe ser avalada por el inspector de trabajo.

1. En aplicación de las reglas referidas, esta Corporación ha protegido el derecho a la estabilidad laboral. En efecto, ha establecido diferentes formas para su garantía. Estas decisiones han comprendido el caso de los trabajadores desvinculados cuando padecían afectaciones de salud que dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. A continuación, se referirán varias decisiones en esa materia.

Tabla 2. Estabilidad laboral reforzada de trabajadores con afectaciones de salud

Sentencia

Consideraciones

T-1040 de 2001

La Corte consideró que la protección no se limitaba a las personas con una calificación de discapacidad emitida por las juntas u órganos competentes. Esta garantía se extiende a toda persona con afectaciones de salud que la ubican en situación de debilidad manifiesta. Lo anterior siempre que la afectación incida negativamente en el desarrollo de sus funciones en condiciones de normalidad.

T-1083 de 2007

Se estableció la presunción constitucional de discriminación. En esta decisión, la Corte Constitucional especificó que someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad constituía una carga excesiva para el afectado. Por lo tanto, el empleador es quien debe demostrar que el despido estaba fundado en razones distintas a la situación de salud del trabajador. En estos términos, si el despido se produjo sin autorización de la oficina de trabajo, se debe presumir que la decisión se motivó en las condiciones de salud del trabajador.

T-106 de 2015

Esta Corporación examinó el caso de una persona desvinculada mientras sufría las consecuencias de una enfermedad. La Corte consideró que, si bien el cumplimiento del

término del contrato era una razón objetiva para terminarlo, las condiciones que le dieron origen subsistían. Por tal razón, resultaba discriminatorio que, pese a que el actor informó sus afectaciones de salud, no le renovaran el contrato y lo despidieran sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, se amparó tanto su derecho a la estabilidad laboral reforzada y se ordenó el reintegro como el pago de los salarios y de prestaciones sociales desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta el reintegro.

T-351 de 2015

La Corte reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada sin considerar relevante el hecho de que no existiera certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Según la historia clínica del actor, le fueron concedidas varias incapacidades y la accionada no solicitó la autorización de la oficina de trabajo para que el despido fuera eficaz. La Corte ordenó el reintegro y el pago de la indemnización de ciento ochenta días de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

SU-049 de 2017

El pleno de la Corte reiteró las reglas establecidas respecto de la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. Determinó que dicha figura se admitía tanto en vínculos de naturaleza laboral como de prestación de servicios. Sin embargo, de evidenciarse este último tipo de vinculación, se puntualizó que el juez constitucional no estaba llamado a ordenar el reintegro y el pago de la indemnización de los ciento ochenta días de remuneración salarial. Lo anterior porque, en estricto sentido, no se trataba de una relación laboral cobijada por la regulación propia del derecho laboral.

Se estableció que: “más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva”. Ello con el objetivo de ampliar el marco de protección en los contratos de prestación de servicios celebrados entre particulares y sancionar al contratante que desvincula a un contratista en situación de debilidad manifiesta por sus afecciones de salud.

T-305 de 2018

Esta Corporación estudió, entre otros, el caso de una persona a la que se le finalizó la relación laboral sin autorización de la oficina de trabajo y desconociendo que estaba bajo tratamiento como consecuencia de su diagnóstico médico. La Corte encontró que la empresa tuvo conocimiento de las molestias padecidas por la accionante debido a que existían varias incapacidades médicas por su enfermedad. Se consideró que su despido era ineficaz y se ordenó el reintegro, el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

T-041 de 2019

La Sala indicó que el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad de manera que aquella se torna ineficaz. Esta Corporación indicó que dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional cuando está acreditado que el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido y que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

T-478 de 2019

Este Tribunal indicó que, cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral. Esto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación: “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana”³³.

T-273 de 2020

La Corte consideró que, al momento de finalizar la relación laboral, el accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de sus afectaciones de salud. Tal circunstancia implicaba una carga para el empleador que se concretaba en solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para el despido. En este caso, si bien la accionada continuó realizando los aportes a la seguridad social del actor, lo hizo hasta el vencimiento de su incapacidad. La Corte declaró ineficaz la terminación del vínculo contractual y ordenó el reintegro del actor y el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondían desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que hiciera efectivo el reintegro. Asimismo, el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SU-380 de 2021

Esta Corporación indicó que la jurisprudencia constitucional es uniforme en considerar que la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones.

Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo. Corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. El despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia la ineficacia de la desvinculación, el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.

1. En síntesis, cuando un trabajador ve disminuida su capacidad laboral debido a su estado

de salud aquel tiene, en principio, el derecho a conservar su puesto de trabajo o a ser reubicado de manera compatible con sus condiciones. Sin embargo, de no ser posible dicha reubicación, el empleador debe solicitarle al Ministerio de Trabajo la autorización para el despido. De lo contrario, se presume que la terminación del vínculo contractual obedeció a las condiciones de salud de la persona de manera que tal decisión es ineficaz. En caso de no existir tal autorización, se activa la protección consistente en el reintegro laboral, el pago de los salarios y las prestaciones sociales, la cancelación de las cotizaciones al Sistema General de Salud y Pensiones y la indemnización a que hubiere lugar.

1. Una vez delimitado el alcance de la estabilidad laboral para aquellos trabajadores con afectaciones de salud, la Corte procede a resolver el caso concreto.

4. Caso concreto

1. A continuación, la Corte presentará el caso, realizará un análisis de los requisitos de procedencia de la acción de tutela y, finalmente, solucionará el caso concreto.

4.1. Presentación del caso

1. El señor Fernando Rivera Briñez promovió una acción de tutela en contra la empresa Palmar. Lo anterior con el fin de que le fueran tutelados sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el debido proceso. Estos derechos le fueron aparentemente vulnerados por la empresa al desvincularlo a pesar de que se encontraba incapacitado tras sufrir un accidente laboral.

1. El juez de primera instancia negó por improcedente la tutela de los derechos invocados. El juzgado consideró que el accionante no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral y que no demostró la existencia de un perjuicio irremediable³⁴. En segunda instancia se confirmó el

fallo³⁵. El juez de segundo grado consideró que no era cierto que, para el momento del despido, el accionante estuviera incapacitado porque el accidente ocurrió un día después de finalizado el vínculo laboral. Indicó que no se configuró un perjuicio irremediable. El juzgado concluyó que el accionante podía acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral.

1. Antes de abordar el fondo del asunto, la Sala analizará el cumplimiento de los presupuestos de procedibilidad de la acción de tutela. Para ello, de forma concreta se establecerá si se cumplen las siguientes exigencias: i) legitimación por activa y pasiva; ii) la inmediatez y iii) la subsidiariedad.

1. Legitimación por activa: el artículo 86 de la Constitución establece a favor de toda persona la posibilidad de presentar acción de tutela para invocar la protección de sus derechos fundamentales por sí misma o por quien actúe a su nombre. En este sentido, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien puede actuar por sí misma, mediante representante o apoderado judicial, agente oficioso, el defensor del Pueblo o los personeros municipales.

1. En el presente caso, el señor Fernando Rivera Briñez acudió directamente en defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, entre otros.

1. Legitimación por pasiva: el artículo 42 numeral 9 del Decreto 2591 de 1991 indica que la acción de tutela puede ser impetrada frente a un particular, por quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión. En esa dirección, esta Corporación ha considerado que el amparo constitucional puede formularse de manera excepcional contra un particular, “debido a que en sus relaciones jurídicas y sociales pueden presentarse asimetrías que generan el ejercicio de poder de unas personas sobre otras”³⁶. Igualmente, ha expresado

que los conceptos de subordinación y de indefensión suponen una relación jurídica de dependencia, en virtud de la cual hay lugar al acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, debido a sus calidades, tienen la competencia para impartirlas³⁷.

1. La Sala observa que, al momento de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante, este se encontraba en una situación laboral que se puede calificar como de subordinación frente a su empleador. La Corte ha considerado que el concepto de la subordinación se refiere a: “una condición que permite a una persona una relación de dependencia con otra persona producto de situaciones derivadas de una relación jurídica cuya fuente es la ley, por ejemplo, en el caso de los padres con los hijos, o una relación contractual entre las partes, como el trabajador con sus empleados”³⁸. Por ello procede esta acción contra la empresa demandada.

1. Inmediatez: la Corte Constitucional ha señalado reiteradamente que la acción de tutela se debe interponer en un tiempo oportuno y justo, a partir del momento en que ocurre la situación que presuntamente vulnera o amenaza el derecho fundamental³⁹. Ello porque la acción de tutela es un mecanismo de protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales. En todo caso, le corresponde al juez constitucional determinar en cada asunto si la presentación de la acción fue oportuna⁴⁰. A pesar de no contar con un término preciso para invocar la acción de amparo, por mandato expreso del artículo 86 de la Constitución: “debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición justa y oportuna”⁴¹.

1. La Sala considera que este requisito se encuentra cumplido porque al accionante le fue suspendido el pago de su seguridad social en el mes de junio de 2021, se enteró de dicha suspensión el 7 de septiembre de 2021 y presentó la solicitud de amparo el 26 de noviembre de 2021. Lo anterior supone que transcurrieron casi tres meses. Este plazo se considera razonable para la interposición de la acción de tutela si se toma en cuenta que, a raíz del accidente de trabajo padecido por el actor, este ha estado continuamente incapacitado.

1. Subsidiariedad: La Corte ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando al existir otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

1. Por regla general, las controversias relacionadas con el reintegro de un trabajador deben ser dirimidas en la jurisdicción ordinaria laboral o la de lo contencioso administrativo. Sin embargo, el examen de subsidiariedad debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional, como las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud⁴² y cuando la desvinculación laboral amenaza seriamente el mínimo vital del trabajador y de su familia. Por lo tanto, el recurso de amparo se torna como el mecanismo procedente para la salvaguarda de los derechos de quienes se encuentran en riesgo. Por lo que es posible reconocer su protección⁴³.

1. La Sala observa que el accionante es un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta porque presenta como diagnóstico ruptura traumática de disco intervertebral lumbar⁴⁴. Esto le ocasionó una hernia con tratamiento quirúrgico⁴⁵ que le impidió continuar con sus actividades rutinarias. El actor ha sido incapacitado en reiteradas oportunidades. Al momento de presentar la acción de tutela aseguró que: “actualmente, 1 año después del accidente, continúo incapacitado y no ha finalizado mi proceso de rehabilitación”⁴⁶.

1. La Sala considera que la jurisdicción ordinaria no resulta eficaz para proteger al accionante de un perjuicio que podría ser irremediable. Las condiciones de salud y la falta de recursos

económicos del actor y de su familia constituyen factores que reclaman una decisión urgente de carácter transitorio. Por lo tanto, la Sala concluye que se supera el análisis de procedibilidad de la acción de tutela.

4.3. La empresa Palmar vulneró el derecho al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del accionante

1. Según lo expuesto por el accionante, el 1 de mayo de 2020 ingresó a trabajar en la empresa Palmar⁴⁸. El 27 de noviembre de 2020 sufrió un accidente laboral. Dicho accidente se presentó cuando el actor realizaba las labores propias del cargo de conductor al servicio de la empresa accionada⁴⁹. El accionante fue diagnosticado con ruptura traumática de disco intervertebral lumbar⁵⁰. Esto le ocasionó una hernia con tratamiento quirúrgico⁵¹ que le impidió continuar con sus actividades rutinarias y lo mantiene incapacitado⁵². El 20 de mayo de 2022, la Junta de Calificación de Invalidez del Meta le otorgó un puntaje de pérdida de capacidad laboral del 24.5%.

1. La sociedad demandada aseguró que la relación laboral entre el accionante y la empresa inició el 10 de noviembre de 2020 y terminó el 26 de noviembre de 2020. Aseguró que el motivo de terminación fue la finalización de la labor contratada verbalmente. Indicó que se le notificó personalmente “incluso desde la misma fecha de inicio, por lo que Fernando Briñez firmó, con su puño y letra la liquidación prestaciones sociales, correspondiente al período trabajado”⁵³. Sostuvo que el trabajador no ha presentado ninguna reclamación sobre este punto.

1. La empresa expuso que, para garantizarle la cobertura de sus exámenes, la accionada decidió, de buena fe, continuar el pago de su seguridad social hasta tanto se le reconocieran las incapacidades. Por lo tanto, en el mes de junio de 2021 fue retirado del sistema de seguridad social.

1. Contrario a lo que aseguró la empresa, la Corte pudo constatar que la supuesta liquidación de las prestaciones sociales a la que hace referencia no corresponde con la fecha de terminación del vínculo laboral indicada. En el expediente se encuentra el documento denominado liquidación de prestaciones sociales⁵⁴. En este se indica como fecha de ingreso el 10 de noviembre de 2020 y como fecha de retiro el 18 de noviembre de 2020. Esta última fecha contradice la reportada por la misma empresa en su respuesta (26 de noviembre de 2020). Por lo tanto, este documento no prueba que el señor Fernando Rivera Briñez terminó sus labores del 26 de noviembre de 2020.

1. Por otra parte, en el expediente obra la certificación del 27 de enero de 2021, por medio de la cual la empresa certificó que el señor Fernando Rivera Briñez trabajó desde el 10 de noviembre de 2020 hasta el día 27 de noviembre de 2020. En la certificación se indica que ocupaba el cargo de conductor de tracto camión. Ese documento se encuentra suscrito por el señor Wilson Omar Bernal Cely⁵⁵.

1. Asimismo, el accionante aportó el informe de accidente de trabajo de la ARL Sura⁵⁶. En este se reportó como fecha del accidente el 27 de noviembre de 2020, se indicó que el trabajador se encontraba realizando su labor habitual y que estaba dentro de la empresa. En el reporte se describió: “el trabajador se encontraba realizan (sic) el mantenimiento de una motobomba, levanta el quipo (sic) solo para ponerlo en su lugar (vehículo), y posteriormente de realizar esta maniobra ciento (sic) dolor en la espalda”⁵⁷. Como persona responsable del informe se encuentra Paola Zamora, quien se desempeñaba como auxiliar administrativa de la empresa.

1. Otro elemento a tener en cuenta radica en el pago de la seguridad social, el cual se extendió hasta el 30 de junio de 2021. Además, no queda claro por qué si la empresa argumentó la existencia de un contrato de obra o labor, no demostró debidamente que lo que le daba origen a dicho contrato había terminado.

1. Para la Corte, verificar la fecha del accidente de trabajo y su coincidencia con la existencia de la relación laboral resulta relevante para determinar si existió o no un despido discriminatorio sin mediar autorización de la autoridad competente. A pesar de existen diferencias entre los medios de prueba enunciados, este tribunal considera que bajo la sana crítica de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, el medio más concluyente resulta ser el informe del accidente de trabajo. Este es un documento auténtico, emanado de la autoridad encargada de determinar la ocurrencia del hecho que origina la incapacidad y del que se extrae, de forma clara y unívoca, que, para el momento en que ocurrió el accidente, el trabajador se encontraba subordinado a la empresa, al punto que la ARL le dio la connotación de tal.

1. La Corte tiene claro que, al momento de finalizar la relación laboral, el accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de su accidente laboral. Tal circunstancia implicaba para el empleador la carga de solicitar la autorización para el despido por parte del Ministerio del Trabajo. También es evidente que, luego de los estudios internos realizados en la ARL Sura, esta determinó que efectivamente el accionante sufrió un accidente de trabajo. Por este accidente la ARL lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 17.9%⁵⁸.

1. La Sala encuentra establecido que entre el actor y la empresa Palmar hubo una relación laboral. Si bien existe duda sobre la fecha de inicio (el actor asegura que ingresó a trabajar 1 de mayo de 2020 y la empresa asegura que dicho vínculo inició el 10 de noviembre de 2020), de lo que no cabe duda es de que dicha relación laboral tuvo lugar, por lo menos, hasta el 27 de noviembre de 2020. Ese día ocurrió el accidente que se calificó como laboral por parte de la ARL Sura. Luego de ello, el empleador continuó realizando los aportes a la seguridad social hasta el 30 de junio de 2021. También se encuentra probado que, para el 30 de junio de 2021, el trabajador continuaba incapacitado.

1. A continuación, la Sala verificará el cumplimiento de los presupuestos jurisprudenciales para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Las condiciones de salud del trabajador: persiste la afectación en su salud

1. Como se aprecia en el expediente, el señor Fernando Rivera Briñez fue diagnosticado con ruptura traumática de disco intervertebral lumbar⁵⁹. Esto le ocasionó una hernia con tratamiento quirúrgico⁶⁰ que le impidió continuar con sus actividades rutinarias ya que permanece incapacitado. El 20 de mayo de 2022, la Junta de Calificación de Invalidez del Meta le otorgó al señor Fernando Rivera Briñez un puntaje de pérdida de capacidad laboral del 24.5%.

El empleador conocía las afectaciones a la salud del trabajador

1. La empresa accionada conocía la afectación a la salud del trabajador porque una de sus funcionarias diligenció el formato de reporte del accidente laboral⁶¹. En un trámite de tutela diferente al que hoy concita la atención de la Sala y que surgió a raíz de unas incapacidades pendientes de pago, por medio de la Sentencia del 24 de mayo de 2021, el Juzgado Promiscuo Municipal de Tauramena le ordenó a la empresa que procediera a materializar el pago de las incapacidades correspondientes a los meses de noviembre de 2020 y hasta el 13 de abril de 2021, de conformidad con los pagos efectuados por la ARL Sura. En dicha sentencia, el juzgado aseguró que, pese a que la empresa afirmó que para la fecha del accidente no existía vínculo laboral, “lo cierto es que, dentro de los anexos que pretendía incluir como medios de prueba se puede ver certificación en donde se deja constancia que el señor FERNANDO se desempeñó como conductor de tractomula entre el 10 y 27 de noviembre de 2020, fecha última en que se registró el incidente”⁶². En esa providencia se aseguró que la ARL giró el dinero de las incapacidades a la empresa “por cuanto el señor FERNANDO RIVERA BRIÑEZ se encuentra con una vinculación laboral activa con esta empresa”⁶³.

1. Como se mencionó anteriormente, la empresa tenía pleno conocimiento de las afectaciones de salud del trabajador porque el reporte de accidente de trabajo de la ARL Sura da cuenta que para el momento en que ocurrió el accidente, el trabajador se encontraba subordinado a la empresa, al punto que la ARL le dio la connotación de tal.

El despido ocurrió sin la autorización del Ministerio de Trabajo

1. De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de esta Corporación, para que el despido de un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad sea eficaz, es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo. Sin embargo, la empresa demandada no solicitó dicha autorización. Si un trabajador con afectaciones de salud -que le impidan el ejercicio regular de las labores- ha sido despedido sin la debida autorización de los funcionarios competentes, se presume que el despido es discriminatorio.

1. La Corte debe destacar que, una vez sobrevino el accidente laboral y la consecuente incapacidad, surgía para el empleador la carga de acudir a solicitar la autorización de despido como una garantía de protección para el trabajador. El día de la terminación contractual, este se encontraba en la situación que da lugar a la activación de la garantía de la estabilidad reforzada. El empleador no debió omitir dicha situación y desconocer el estado de debilidad del accionante. Su deber era continuar con el vínculo o, en su defecto, solicitar la debida autorización a la autoridad del trabajo. Al respecto, esta Corporación ha indicado:

“(...) el concepto de estabilidad no se limita al respeto de las condiciones de duración establecidas entre las partes. Al término del plazo inicialmente pactado (...), el empleador tiene prohibido decidir de forma automática no renovarlo. Si no existe alguna otra justa causa para despedir al trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, tiene la obligación de renovar el contrato y, aun si a su consideración existe alguna causal objetiva para desvincularlo, debe contar con autorización de la Oficina del Trabajo para hacer uso de dicha facultad”⁶⁴.

1. Visto lo anterior, es evidente que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo de los derechos al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de Fernando Rivera Briñez transgredido por la empresa al terminar el contrato de trabajo pese a sus condiciones limitantes de salud. Lo anterior porque no solicitó la correspondiente autorización de la autoridad laboral competente para tal fin.

1. La Sala quiere hacer énfasis en distintos aspectos que inciden en la situación de desprotección del accionante y en la vulneración de sus derechos al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada. En primer lugar, se debe tener en cuenta su contratación precaria mediante un contrato verbal y sobre el cual existen controversias relacionadas con las fechas de inicio y fin y con la naturaleza del mismo. En segundo lugar, se deben considerar las condiciones que rodean al accionante. Luego de sufrir un accidente calificado como laboral el actor fue diagnosticado con ruptura traumática de disco intervertebral lumbar⁶⁵. Esto le ocasionó una hernia con tratamiento quirúrgico⁶⁶ que le impidió continuar con sus actividades rutinarias ya que permanece incapacitado. Posteriormente, la Junta de Calificación de Invalidez del Meta le otorgó un puntaje de pérdida de capacidad laboral del 24.5%. A pesar de su situación de salud, el actor se encuentra desprotegido porque la empresa asegura que terminó su vinculación un día antes del accidente; lo que no corresponde con la propia certificación de la empresa y el estudio efectuado por parte de la ARL.

1. En tercer lugar, la Corte advierte que el accionante aseguró que su situación económica es crítica porque es el responsable de su hogar. Su esposa e hijos dependen económicamente de su empleo como su única fuente de ingresos. En cuarto lugar, las irregularidades en su vinculación y desvinculación justifican que, como mínimo, la Corte le ofrezca una protección básica de la estabilidad laboral reforzada. Esto porque su despido debió estar precedido de unas garantías mínimas ya que fue excluido del mercado laboral sin una justa causa y sin autorización de la autoridad competente.

1. Por otra parte, la Corte pudo evidenciar que al actor se le adeudan algunas de sus incapacidades. Puntualmente, en la respuesta al requerimiento efectuado por la Corte, el actor refirió que se le adeudaba la incapacidad del mes de junio de 2022. Asimismo, se tiene que la ARL Sura no respondió el requerimiento efectuado por la Corte en el que se le preguntó por las incapacidades pendientes de pago a favor del accionante.

1. Por consiguiente, se declarará ineficaz la terminación del vínculo contractual y se le ordenará a la accionada el reintegro del actor (si este aun lo desea) a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando. En este se le deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud o, en su defecto, reubicarlo en otro cargo que se ajuste a sus necesidades con la correspondiente capacitación para su desempeño.

1. A pesar de que para la Corte es claro que, al momento de la ocurrencia del accidente laboral, el señor Fernando Rivera Briñez se encontraba laborando al servicio de la empresa y debido a ello protege sus derechos fundamentales, este amparo se concederá de manera transitoria porque se debe surtir un debate probatorio en torno tanto a la fecha de inicio y finalización del vínculo laboral como a la naturaleza del contrato celebrado. Además, las partes tendrán la posibilidad de presentar de manera amplia los medios probatorios que pretendan hacer valer ante la jurisdicción ordinaria y contarán con los recursos y los términos más amplios del procedimiento ordinario laboral. Ante esa instancia se podrán analizar de forma integral los hechos planteados por ambas partes y habrá lugar a verificar la existencia o no de la justa causa expuesta por la empresa para la terminación del contrato.

1. En consecuencia, con miras a evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, se estima necesario conceder el amparo como mecanismo transitorio. En esa medida, el juez laboral será quien defina si medió o no la justa causa expuesta por la accionada. Por eso, en esta sentencia únicamente se ordenará el reintegro del accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual jerarquía que se ajuste a su condición de salud actual. El objetivo es garantizar

su atención en salud y el mínimo vital de su familia. En efecto, si el juez laboral encuentra que el empleador no logró desvirtuar la presunción del despido discriminatorio y resuelve las dudas relacionadas tanto con la fecha de ingreso y terminación de las labores como de la naturaleza del contrato celebrado, aquel deberá ordenar el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan. También deberá evaluar si procede el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1. En conclusión, la Sala encuentra que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo transitorio de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del señor Fernando Rivera Briñez. Lo anterior hasta que haya un pronunciamiento definitivo por parte de la justicia ordinaria. Por ende, se prevendrá al accionante para que, dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta providencia, instaure la acción ordinaria correspondiente.

1. Para finalizar, la Corte le ordenará a la ARL Sura el pago de las incapacidades causadas por el accionante que se encuentren pendientes de reconocimiento y pago por parte de la ARL. En igual sentido, la empresa deberá realizar el pago de los aportes a la seguridad social a los que haya lugar.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política

RESUELVE:

Primero: REVOCAR las sentencias proferidas el 14 de febrero de 2022 y el 18 de marzo de 2022 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Tauramena (Casanare) y el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Monterrey (Casanare), en primera y segunda instancia, respectivamente, dentro del proceso de tutela promovido por Fernando Rivera Briñez contra

la empresa Palmar los Búfalos S.A.S por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia y, en su lugar, se CONCEDE como mecanismo transitorio el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del señor Fernando Rivera Briñez, hasta que haya un pronunciamiento definitivo por parte de la justicia ordinaria.

Segundo: ORDENARLE a la empresa Palmar los Búfalos S.A.S que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de esta providencia reintegre al accionante (si este aun lo desea) a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando. En este se le deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud o, en su defecto, reubicarlo en otro cargo que se ajuste a sus necesidades con la correspondiente capacitación para su desempeño. Asimismo, deberá realizar el pago de los aportes a la seguridad social a los que haya lugar.

Tercero: ORDENARLE a la ARL Sura que, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de esta providencia, realice el pago de las incapacidades causadas por el accionante que se encuentren pendientes de reconocimiento y pago por parte de la ARL.

Cuarto: PREVENIR al accionante sobre su obligación de instaurar, dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta providencia, la acción ordinaria correspondiente –si aún no lo ha hecho- para disfrutar de la protección que se concede en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto: LÍBRENSE por Secretaría General las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Expediente digital. Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

2 Expediente digital. Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

3 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 15.

4 Expediente digital. Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

5 Expediente digital. Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

6 Ibidem.

7 Expediente digital. Archivo "07. 2021-539 ADMITE TUTELA.pdf".

8 Expediente digital. Archivo "13. tutela y Anexos palmar.pdf".

9 Expediente digital. Archivo "10. FERNANDO RIVERA BRIÑEZ.pdf".

11 Expediente digital. Archivo "16. IMPUGNACION FERNANDO RIVERA...pdf".

12 Expediente digital. Archivo "08. Sentencia 18-03-2022 Confirma.pdf".

13 Expediente digital. Respuesta enviada por la empresa Palmar los Búfalos S.A.S, recibida el 13 de julio de 2022. Folio 1.

14 Respuesta allegada por el accionante. Folio 22.

15 Respuesta allegada por el accionante. Folio 22.

16 Sentencia SU-380 de 2021.

17 Sentencia SU-380 de 2021.

18 La Declaración de los derechos humanos proclamada por las Naciones Unidas en 1948, la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de los impedidos aprobada por la ONU mediante la Resolución 3447 en 1975, el Convenio 159 de la OIT de 1983, la Recomendación 168 de la OIT (artículos 1-14), la Declaración de Sundberg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad de 1983, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de los Estados Americanos OEA de 1999, el Convenio 161 de la OIT de 1985 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de Diciembre de 2006.

19 Aprobado por la Ley 74 de 1968.

20 ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 18: El derecho al Trabajo.

21 Ibidem.

22 ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 18: El derecho al Trabajo.

23 OIT. Convenio 158 (artículo 4) “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

24 Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340.

25 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

26 La Corte ha acogido una concepción amplia del término limitación para extender la

protección establecida en la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predica un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar.

27 Sentencia C-200 de 2019.

28 Sentencia T-201 de 2018.

29 Sentencia T-029 de 2016.

30 Sentencia C-200 de 2019.

31 Ibidem.

32 Sentencia T-589 de 2017.

33 Sentencia T-589 de 2017.

34 Expediente digital. Archivo "22. FALLO.pdf".

35 Expediente digital. Archivo "08. Sentencia 18-03-2022 Confirma.pdf".

36 Sentencia SU-075 de 2018.

37 Sentencia T-632 del 2007.

38 Sentencia T-151 de 2017.

39 Sentencias T-834 de 2005, T-887 de 2009 y T-427 de 2019.

40 Sentencias SU-961 de 1999 y SU-108 de 2018.

41 Sentencia SU-108 de 2018.

42 Sentencia T- 041 de 2019.

43 Sentencias T-405 de 2015, T-151 de 2017, T-317 de 2017, T-340 de 2017, T-442 de 2017 y T-041 de 2019.

44 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 15.

45 Ibidem.

46 Expediente digital. Archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 2.

47 Expediente digital. Respuesta enviada por el accionante, recibida el 18 de julio de 2022.

48 Expediente digital. Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

49 Expediente digital. Archivo "01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf".

50 Expediente digital. Archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 15.

51 Ibidem.

52 Ibidem.

53 Expediente digital. Respuesta enviada por la empresa Palmar los Búfalos S.A.S, recibida el 13 de julio de 2022. Folio 1.

54 Expediente digital, archivo 13. tutela y Anexos palmar.pdf folio 21.

55 Expediente digital, archivo 13. tutela y Anexos palmar.pdf folio 22.

56 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 9.

57 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 10.

58 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 11.

59 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 15.

60 Ibidem.

62 Respuesta allegada por el accionante. Folio 22.

63 Respuesta allegada por el accionante. Folio 22.

64 Sentencias T-449 de 2008, C-200 de 2019.

65 Expediente digital, archivo 01. ACCION DE TUTELA FERNANDO RIVERA B_1.pdf, folio 15.

66 Ibidem.