

Sentencia T-641/17

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA-Protección constitucional

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Procedencia

Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

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, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Reiteración de jurisprudencia

La corte ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable, en determinados casos, a las relaciones laborales originadas a partir de la suscripción de esta clase de contratos, motivo por el cual el vencimiento de su termino de duración no constituye, en principio, razón suficiente para darlo por terminado cuando subsista la materia del trabajo y el trabajador haya cumplido con sus obligaciones. Ahora bien, si el trabajador se encuentra además en estado de debilidad manifiesta y el empleador no ha acudido al Ministerio del Trabajo para dar por terminada por justa causa la relación laboral se activa la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada

TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL POR JUSTA CAUSA-Causales deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso

Las causales de despido por justa causa deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso. Esto implica que, antes de tomar cualquier decisión, se debe oír en

descargos al empleado y éste debe contar con todas las garantías para expresar su inconformidad con el proceso de desvinculación. Igualmente, en los casos donde esté involucrada una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, opera una presunción de despido sin justa causa, que obliga al empleador a ser más riguroso con las pruebas que acrediten la conducta reprochada. Igualmente, aunque por regla general la competencia para conocer de las disputas que se deriven de un despido de este tipo corresponde a los jueces laborales, la tutela opera como mecanismo preferente en casos de indefensión y cuando existe un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales del trabajador

INCAPACIDAD LABORAL SUPERIOR A 180 DIAS Y LIMITES CONSTITUCIONALES DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO-Casos en que la incapacidad médica del trabajador supera 180 días

PRESUNCION DE VERACIDAD EN TUTELA CUANDO EL DEMANDADO NO RINDE EL INFORME SOLICITADO POR EL JUEZ

PAGO DE INCAPACIDAD LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL SUPERIOR A 180 DIAS-Orden a empresas de pagar las incapacidades laborales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Orden de reintegro al cargo que venía ejerciendo el actor o a uno de jerarquía similar al que desempeñaba en el que se atiendan sus condiciones de salud

Referencia: Expedientes T-5.543.038, T-5.894.669, T-5.958.607, T-5.965.441, T-5.970.143,

T-5.976.903 y T-6.000.044

Accionantes: Edwin León Arteaga, Flor Yenny Gutiérrez Ruano, Luz Ángela Zapata Garzón, Luz Estella Pertuz Estrada, Marta Dilia Daza Bustos, Juan Gabriel Barajas Arenas y Jacqueline Contreras Useche

Accionados: Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., Casa Láser Ltda., Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida y otro, Eule Colombia S.A., Rawhide Products S.A.S., Pollo Pluss CISA y la Personería Distrital de Bogotá

Magistrado Sustanciador:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Bogotá D.C., diecisiete (17) de octubre de dos mil diecisiete (2017)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Penal del Circuito de Envigado (T-5.543.038); Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá (T-5.894.669); Primero Civil de Ejecución de Sentencias de Medellín (T-5.958.607); Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar (T-5.965.441); Treinta Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá (T-5.970.143); Quinto Civil del Circuito de Bucaramanga (T-5.976.903) y Cuarenta y Cuatro Civil del Circuito de Bogotá (T-6.000.044).

I. ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES

Los expedientes T-5.543.038, T-5.894.669, T-5.958.607, T-5.965.441, T-5.970.143 y T-5.976.903 fueron repartidos a la Sala Cuarta de Revisión por la Sala de Selección N° Dos de 2017 mediante Auto de 14 de febrero de 2017, y el expediente T-6.000.044, mediante el Auto del 28 del mismo mes y año.

La Sala Cuarta de Revisión, examinado el último expediente mencionado, mediante Auto de 4 de mayo de 2017 decidió acumularlo a los primeros por encontrar que guardaba unidad de materia con ellos.

II. ANTECEDENTES

1. Expediente T-5.543.038

1.1. La solicitud

Edwin León Arteaga, en nombre propio, formuló acción de tutela contra la Sociedad de

Fabricación de Automotores Sofasa S.A., por la presunta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, mínimo vital, vida digna, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, los cuales, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa demandada al no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre él y la mencionada compañía.

1.2. Los hechos

*

* El demandante los narra, en síntesis, así:

*

* 1.2.1. El 15 de enero de 2015 se vinculó laboralmente a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., a través de un contrato a término fijo para desempeñar el cargo de Operario Montador 1. Sus labores las desarrolló como soldador, en turnos diurnos y nocturnos. Su remuneración mensual ascendía a \$1.450.000.

*

* Dicho contrato fue prorrogado en dos ocasiones.

*

* 1.2.2. Entre abril y mayo de 2015 empezó a sentir dolor en sus manos. Al acudir a la EPS y tras una serie de exámenes, fue diagnosticado con síndrome del túnel del carpo severo.

*

* 1.2.3. La empresa demandada conocía sobre su enfermedad porque desde el inicio del tratamiento informó de este hecho; fue incapacitado en tres ocasiones; el médico laboral le realizó allí varias terapias en los días de descanso; y los directivos constantemente le preguntaban acerca de su proceso de recuperación.

*

* 1.2.4. La EPS le remitió a la empresa demandada y a él una comunicación de fecha 7 de octubre de 2015 denominada “Documentos necesarios para estudio de origen de enfermedad”.

*

* 1.2.5. El 29 de octubre de 2015 le fue aprobada por parte de la EPS una cirugía en sus dos manos y, ese mismo día, su jefe inmediato le informó que su contrato tenía como fecha de terminación el 31 de octubre y que no sería prorrogado.

*

1.2.6. Su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso y el medio para solventar sus necesidades básicas y las de su familia compuesta por su esposa y dos hijos.

1.3. Pretensiones

Edwin León Arteaga solicita que se le tutelen los derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se ordene su reintegro, sin solución de continuidad, en un cargo acorde con sus condiciones de salud, el pago retroactivo de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, los salarios dejados de percibir y demás prestaciones desde el momento de su despido y hasta que se materialice efectivamente su vinculación y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

*

* 1.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado, mediante proveído del 25 de noviembre de 2015, admitió la demanda y corrió traslado a la demandada para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad procesal, a través del representante legal suplente, señaló:

- La desvinculación del demandante no obedeció a un despido -terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador-, sino al vencimiento del término fijo pactado.

- Cuando se le dio preaviso al actor no tenía restricción para trabajar y, al momento de la terminación del contrato, no se encontraba incapacitado.

- Durante la vigencia de la relación laboral el señor León Arteaga no sufrió accidente de trabajo, tampoco padeció alguna enfermedad de carácter profesional que lo limitara siquiera parcialmente para trabajar. Las citas médicas a las que asistió obedecieron a enfermedad general por alteraciones variadas y discordantes con su actividad ordinaria en la empresa.

Como se observa, estos episodios generales no ponen al trabajador en una situación de debilidad manifiesta, ni generan estabilidad laboral reforzada porque no reúne los requisitos señalados en la jurisprudencia constitucional sobre esta materia como lo es la conexidad entre la condición protegida y la desvinculación laboral, entre otros.

- La jurisdicción ordinaria es la competente para resolver esta clase de litigio porque a la fecha de terminación del contrato de trabajo el señor León Arteaga no se encontraba enfermo, limitado, discapacitado o en estado de invalidez.

- Tampoco procede la tutela como mecanismo transitorio porque, en estos casos, es el juez

laboral, tras un amplio debate probatorio, el que tiene competencia para ordenar el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social.

- En el asunto que se examina no se configuran las causales de procedencia de la acción constitucional frente a particulares.

- Bajo este contexto, solicita declarar improcedente la solicitud de amparo.

1.5. Pruebas

Las pruebas relevantes allegadas al expediente son las siguientes:

- Comunicación dirigida al accionante por parte de la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A. en la que le informa que, el 30 de abril de 2015 finaliza la vigencia del contrato de trabajo a término fijo (folio 10 del cuaderno principal).

- Prórroga del contrato de trabajo a término fijo entre el 1 de mayo de 2015 y el 10 de agosto de 2015 (folio 13 del cuaderno principal).

- Comunicación dirigida al accionante por parte de la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., en la que le informa que el 31 de octubre de 2015 finaliza la vigencia de su contrato de trabajo a término fijo (folio 11 del cuaderno principal).

- Solicitud de la EPS Sura al accionante y a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A. de la documentación que se requiere para la calificación del origen de la enfermedad (folio 14 del cuaderno principal).

- Orden y autorización a nombre del peticionario para la intervención quirúrgica de descompensación de túnel del carpo izquierdo y neuroanálisis del mediano (folios 15 y 16 del cuaderno principal).

- Historia clínica del actor en la IPS CIS Comfama Bello (folios 17- 92 del cuaderno principal).

1.6. Decisión judicial que se revisa

1.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado, mediante sentencia proferida el 10 de diciembre de 2015, concedió el amparo solicitado por Edwin León Arteaga de manera transitoria bajo los siguientes argumentos:

- Aunque la estabilidad laboral, en principio, debe discutirse en la jurisdicción ordinaria laboral, en este caso la acción de tutela se encuentra habilitada para reclamar la protección constitucional, en razón a que el afectado se encuentra en estado de debilidad manifiesta debido a la disminución física que presenta por causa del síndrome del túnel carpiano bilateral epicondilitis lateral bilateral, patología que se produjo en vigencia de la relación

laboral con la empresa demandada.

La terminación del contrato de trabajo afectó la continuidad del tratamiento de salud que estaba recibiendo el demandante, pues de conformidad con las pruebas allegadas el médico tratante de la EPS Sura le prescribió el procedimiento de descompresión de nervio en túnel del carpo con neurólisis, quedando pendiente la programación de la intervención.

Por estas razones, las herramientas de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria, por su prolongación en el tiempo para su resolución, resultan ineficaces para garantizar al demandante, la permanencia en el empleo, una remuneración que le permita sobrevivir y el acceso a los servicios de salud que requiere.

1.6.2. Impugnación

La empresa demandada presentó impugnación al considerar que no se reúnen los presupuestos para que el señor León Arteaga sea considerado discapacitado o inválido; tampoco por extensión es limitado, pues no padece un deterioro en su estado de salud que comprometa su desenvolvimiento funcional.

El actor cuenta con medios jurídicos idóneos para debatir el asunto en la jurisdicción ordinaria laboral.

La acción constitucional no procede en este caso, ni siquiera como mecanismo transitorio, por cuanto es el juez laboral, luego de un debate probatorio, el competente para ordenar el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social.

De la simple asistencia a consultas médicas por diferentes episodios de salud que originan la prescripción de medicamentos o la práctica de fisioterapias, no hace que una persona se considere en estado de debilidad manifiesta, ni sujeto de especial protección constitucional, tampoco es aceptable ordenar vía tutela una medida tan extrema como el reintegro cuando existe el mecanismo de defensa en la jurisdicción ordinaria.

No es de recibo que se ordene el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando la tutela se concede como mecanismo transitorio, pues la certeza acerca de si existió o no una conducta sancionable por parte de la empresa sólo lo determina la justicia ordinaria.

1.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Penal del Circuito de Envigado, mediante proveído del 8 de febrero de 2016, revocó el fallo impugnado, por las siguientes consideraciones.

- El a quo sin efectuar un exhaustivo análisis del material probatorio adosado, concedió la tutela como mecanismo transitorio sin que el actor acreditase la existencia de un perjuicio irremediable.

- El señor León Arteaga ha presentado dificultades de salud y debido a ello fue incapacitado provisionalmente para trabajar, sin que ello equivalga a que legal y constitucionalmente esté calificado de manera definitiva como discapacitado, minusválido físico o mental. Tampoco cuenta con el dictamen médico legal sobre pérdida de capacidad laboral y ocupacional, luego no le es aplicable la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Expediente T-5.894.669

2.1. La solicitud

Flor Yenny Gutiérrez Ruano, en nombre propio, formuló acción de tutela contra Casa Láser Ltda., por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al trabajo, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa demandada “al terminar el contrato de trabajo a término fijo”, suscrito entre ella y la mencionada compañía.

2.2. Los hechos

*

* La demandante los relata así:

*

* 2.2.1. La última vinculación laboral con la empresa Casa Láser Ltda. se realizó mediante un contrato de trabajo a término fijo para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales.

*

* El término inicialmente pactado fue del 2 de mayo de 2015 al 1 de noviembre del mismo año, el cual fue prorrogado automáticamente y por el mismo periodo al no existir notificación de la decisión de no renovarlo o prorrogarlo.

*

* 2.2.2. El 19 de octubre del citado año, la EPS Famisanar hizo una recomendación médica por sinovitis y tenosinovitis de flexo extensores de antebrazo y puño bilateral, epicondilitis

media derecha, en la que se señalaron unas restricciones en el ámbito laboral y extra laboral para un periodo inicial de seis meses, el cual fue prorrogado por otro igual.

*

* 2.2.3. Le fue concedido un periodo de vacaciones del 18 de julio al 8 de agosto de 2016.

*

2.2.4. El 5 de agosto de la misma anualidad, se comunicó telefónicamente con la Jefe de Talento Humano de la empresa, pues creía que para el día 9 de ese mes reanudaría sus funciones, pero ella le informó que ya se había nombrado a otra persona.

2.3. Pretensiones

Flor Yenny Gutiérrez Ruano solicita que se tutelen los derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se ordene su reintegro en un cargo acorde con sus limitaciones físicas y el pago de salarios dejados de percibir y demás prestaciones desde el momento de su desvinculación y hasta que se materialice, efectivamente, su reintegro.

* 2.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante proveído del 12 de septiembre de 2016, admitió la demanda y corrió traslado a la demandada para que ejerciera su defensa, y adicionalmente vinculó a Famisanar EPS.

- Flor Yenny Gutiérrez Ruano presentó vínculo laboral con la empresa demandada con fecha de ingreso 2 de mayo de 2015 y de retiro 16 de julio de 2016.

- La señora Gutiérrez Ruano actualmente, se encuentra activa en periodo de protección laboral. Afiliación que finaliza el 16 de septiembre de 2016.

- En la demanda de tutela se advierte una insatisfacción de la demandante por la terminación de su vínculo laboral, reclamación que es de carácter netamente laboral y frente a la cual existen otros mecanismos de defensa en la jurisdicción ordinaria laboral.

- Famisanar no ha amenazado ni vulnerado derecho fundamental alguno, razón por la cual solicita que se declare improcedente la acción constitucional por falta de legitimación por pasiva de la EPS.

2.4.2. A pesar de que Casa Láser Ltda., fue notificada de la demanda de tutela, no se pronunció al respecto.

2.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela son las siguientes:

- Copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año -2 de mayo de 2015 al 1 de noviembre de 2015-, suscrito entre la empresa Casa Láser Ltda. y la demandante (folio 4 del cuaderno principal).

- Copia de las recomendaciones médico-laborales que la EPS Famisanar dirigió a Casa Laser Ltda. a nombre de la accionante con fechas 19 de octubre de 2015 y 19 de abril de 2016 (folios 8-9 del cuaderno principal).

2.6. Decisión judicial que se revisa

2.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante sentencia proferida el 12 de septiembre de 2016, declaró improcedente la acción tutelar bajo la consideración de que en este caso existen otros mecanismos de defensa como la acción laboral ante la jurisdicción ordinaria laboral, providencia que no fue impugnada por las partes.

2.7. Actuación en sede de revisión

En el trámite de revisión la accionante, por solicitud telefónica de un funcionario del despacho, allegó, vía fax, los siguientes documentos: un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio de labores del 1 de marzo de 2014 y de terminación 30 de agosto del citado año; recomendaciones médico-laborales de la EPS Famisanar dirigida a Casa Laser Ltda. y la liquidación del contrato con fecha 16 de julio de 2016.

3. Expediente T-5.958.607

3.1. La solicitud

3.2. Los hechos

*

* El apoderado de la accionante relata los hechos, en resumen, así:

*

* 3.2.1. Luz Ángela Zapata Garzón estuvo vinculada con la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida desde el 27 de julio de 2007 hasta el 27 de noviembre de 2015, a través de varios contratos.

*

* 3.2.2. Se desempeñó, inicialmente, en el cargo de Docente de Básica Primaria y, posteriormente, como Bibliotecaria.

*

* 3.2.3. El último contrato que suscribió la demandante con dicha institución educativa fue a término fijo para el periodo comprendido entre el 13 de enero del 2015 y el 27 de noviembre del citado año.

*

* 3.2.4. Desde el mes de marzo de 2012, la demandante empezó a padecer dolor en uno de sus miembros inferiores y hematurias. Su diagnóstico fue fibromatosis de la aponeurosis palmar y entesopiatía no especificada, lo cual le generó varias incapacidades y

recomendaciones laborales.

*

* 3.2.5. A pesar de lo anterior, la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida, el 27 de octubre de 2015, le comunicó a la señora Zapata Garzón que la finalización de su contrato de trabajo a término fijo estaba prevista para el 27 de noviembre de esa anualidad.

*

* 3.2.6. La señora Luz Ángela fue intervenida quirúrgicamente el 17 de noviembre de 2015 fecha en la que le fue concedida una incapacidad laboral.

*

* 3.2.7. Posteriormente, le fue concedida otra incapacidad desde el 29 de noviembre de 2015 hasta el 11 de diciembre del mismo año y del 12 de ese último mes hasta el 5 de enero de 2016. Incapacidades que la EPS Sura no le ha cancelado.

*

* 3.2.8. La situación personal y económica de Luz Ángela Zapata Garzón se encuentra seriamente afectada por cuanto está incapacitada parcialmente y privada de los recursos para solventar sus necesidades y las de su familia.

*

3.3. Pretensiones

Luz Ángela Zapata Garzón solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene su reintegro en un cargo acorde con sus condiciones de salud y se le paguen los salarios y prestaciones sociales dejados de sufragar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Igualmente, pide al juez de tutela que se ordene el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario.

Así mismo, reclama el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social.

Frente a la EPS Sura reclama el pago de las incapacidades laborales generadas desde el 17 de noviembre de 2015 hasta el 5 de enero de 2016.

*

3.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Décimo de Ejecución Civil Municipal de Medellín, mediante proveído del 22 de abril de 2016, admitió la demanda y corrió traslado a la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida y a la EPS Sura para que ejercieran su defensa.

3.4.1. Dentro de la oportunidad procesal, la institución educativa aclaró, a través de su representante legal, en primer lugar, que el último contrato suscrito con la señora Luz Ángela Zapata Garzón se celebró para el periodo comprendido entre el 13 de enero de 2015 y el 27 de noviembre del mismo año; el colegio nunca fue notificado de la programación de una cirugía a nombre de la demandante pues, de lo contrario, se habría adoptado una decisión diferente; a la docente le fue entregada con antelación de 30 días, la comunicación de que su contrato no sería prorrogado; la incapacidad laboral de noviembre de 2015, según la peticionaria no le fue pagada, desconociendo que dicho pago se causa mes vencido y ella dejó de laborar desde el 27 de noviembre, de las otras no tiene conocimiento.

En segundo término, señaló que, en este caso, existe otro mecanismo de defensa judicial,

esto es, la jurisdicción ordinaria laboral, a la que después de cinco meses de la desvinculación, la demandante no ha acudido.

- Luz Ángela Zapata Garzón presentó afiliación como dependiente de la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida hasta el 27 de noviembre de 2015, actualmente se encuentra afiliada a la EPS Sura en el régimen contributivo, en calidad de beneficiaria de su esposo.

- El 17 de noviembre de 2015, efectivamente, se le concedió a la demandante una incapacidad médica, pero ésta no fue radicada ante la entidad para su pago, luego no se pudo predicar la amenaza o vulneración de algún derecho fundamental.

Frente a este tema advierte que para el reconocimiento económico de incapacidades temporales es necesario encontrarse, al momento de su generación, en condición de cotizante dependiente o trabajador independiente.

- En cuanto a la pretensión de reintegro, en cuanto se dirige contra la mencionada corporación educativa, debe ser desvinculada la EPS.

3.5. Pruebas

Dentro del expediente de tutela se encuentran, como pruebas relevantes, las siguientes:

- Copia de los contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año suscritos entre la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida y la demandante durante los años 2007 a 2015 (folios 103-110 y 124-125 del cuaderno principal).
- Copia del certificado laboral expedido por la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida a nombre de la actora (folios 112-113 del cuaderno principal).
- Comunicaciones dirigidas a la accionante por parte de la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida en las que le informa acerca de la finalización de la vigencia de su contrato de trabajo a término fijo durante los años 2007 a 2015 (folios 126- 134 del cuaderno principal).
- Copia de la evaluación médica de ingreso de la peticionaria (folio 140 del cuaderno principal)

3.6. Decisión judicial que se revisa

3.6.1. Primera instancia

El Juzgado Décimo de Ejecución Civil de Medellín, mediante sentencia del 4 de mayo de 2016, concedió la tutela al considerar que de conformidad con la jurisprudencia constitucional en los contratos a término fijo en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no es suficiente argumentar el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, cuando se trata de trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, toda vez que se considera una medida discriminatoria. Sostiene que, en estos casos, constituye una obligación del empleador acudir

ante del Inspector del Trabajo, lo cual en la presente causa no aconteció.

Bajo este contexto, le ordenó a la institución demandada el reintegro de la accionante al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía sin solución de continuidad, el pago de los salarios y prestaciones dejados de cancelar, la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y los aportes a la seguridad social y, así mismo, a la EPS Sura el pago de las incapacidades una vez estas fueran radicadas.

3.6.2. Impugnación

Dentro del término legal concedido para el efecto, la parte demandada, a través de su representante, impugnó la anterior decisión con fundamento en las siguientes consideraciones:

- A la señora Zapata Garzón no se le despidió, esto es, no se le imputó ninguna justa causa de terminación del contrato. A la trabajadora simplemente se le venció su contrato de trabajo a término fijo, es decir, su desvinculación obedeció a la expiración del término fijo pactado, por lo tanto no se puede presumir que ello sea consecuencia de sus incapacidades, pues además no se conocían ni se tenía conocimiento de la cirugía que se le había programado.
- Frente al tema de las incapacidades, la EPS Sura destacó que estas no se habían radicado, lo que refuerza el hecho de que la institución no tenía conocimiento de ellas.
- El a quo ordenó el pago de la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, ignorando que esta procede, exclusivamente, cuando una trabajadora

en estado de gravedad es despedida, lo cual en este caso no aconteció.

3.6.3. Segunda instancia

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Medellín, mediante sentencia del 15 de junio de 2016, revocó la sentencia proferida en primera instancia, al considerar, en primer lugar, que como lo manifestó la demandante y se acredita en el expediente, el contrato laboral fue terminado el 27 de noviembre como todos los años acontece, con lo cual se desvirtúa que la decisión de no prorrogar el vínculo, esta vez, estuviere ligado al estado de salud de la trabajadora.

En segundo término, la demandante no se encuentra en estado de debilidad manifiesta ni es sujeto de especial protección, toda vez que no tiene la condición de madre cabeza de familia, tampoco refiere una ostensible afectación de su mínimo vital, pues su esposo ayuda con los gastos del hogar.

En tercer lugar, en este caso, la controversia planteada es de carácter laboral, razón por la cual la vía para dirimirla es la jurisdicción laboral y no la acción de amparo constitucional, pues, no se avizora un perjuicio irremediable, en la medida en que la accionante no padece una enfermedad catastrófica o ruinosa, no registra una incapacidad superior al 50%, ni otra condición indicativa que se encuentre en estado de indefensión.

4. Expediente T- 5.965.441

4.1. La solicitud

Luz Stella Pertuz Estrada, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra la empresa Eulen Colombia S.A., por una presunta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral y al mínimo vital, entre otros, al terminar el contrato de obra o labor determinada que habían celebrado.

4.2. Los hechos

*

* El apoderado judicial los expone, en síntesis, así:

*

* 4.2.1. Luz Stella Pertuz Estrada, el 1 de julio de 2011, ingresó a laborar en la empresa Eulen Colombia S.A. en el cargo de Operario de Limpieza, a través de un contrato de obra o labor determinada.

*

* 4.2.2. La señora Pertuz Estrada, el 5 de octubre de 2013, fue diagnosticada en la Nueva EPS con tumor maligno de glándulas tiroides.

*

4.2.3. Como consecuencia de dicha enfermedad, Luz Stella presenta etapas febriles, fuertes dolores de cabeza, edema en hemicara izquierda, anemia, dolor en región lumbar y mucosa oral húmeda, por lo que debió asistir a controles médicos durante los años 2014 y 2015.

4.2.4. No obstante lo anterior, la Directora de Recursos humanos de la empresa demandada, el 23 de mayo de 2016 le comunicó la terminación de su contrato por justa causa, a partir de la finalización de la jornada laboral de ese día.

La compañía accionada justificó la terminación del contrato laboral por omisión por parte de la trabajadora del reglamento interno y de la normatividad legal por hecho ocurridos el 9 de mayo de la citada anualidad cuando la trabajadora descansó por espacio de cinco minutos en una de las camas dispuestas en la sala de exhibición de muebles del centro comercial Guatapurí Plaza en horario laboral.

4.2.5. A raíz de su desvinculación laboral, la accionante ha visto agravada su situación personal porque no tiene recursos para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dos hijos, quienes dependen de ella. Adicionalmente fue desafiliada del Sistema General de Seguridad Social, lo cual repercute negativamente en los tratamientos constantes que requiere con ocasión de la enfermedad que padece.

4.3. Pretensiones

La demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, ordenar a la demandada su reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de salarios dejados de percibir y demás prestaciones desde el momento de su despido y hasta que se materialice efectivamente su vinculación, así como de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar, mediante proveído del 4 de agosto de 2016, admitió la demanda y corrió traslado de la misma a la demandada con el fin de que ejerciera su defensa, quien dentro de la oportunidad legal prevista, a través del representante legal, la contestó en los siguientes términos:

- Entre la accionante y la empresa fue suscrito el 1 de julio de 2011 un contrato de trabajo en la modalidad de duración de la obra o labor determinada con el fin de que la señora Pertuz se desempeñara en el cargo de operario de limpieza en una de nuestras empresas usuarias.
- El contrato laboral finalizó por omisión por parte de la trabajadora del reglamento interno y de la normatividad legal por un hecho que acaeció el 9 de mayo del 2016 cuando la señora Luz Stella decidió descansar en los muebles exhibidos por el cliente para la venta.
- La empresa no tiene conocimiento de la enfermedad que padece la demandante porque ello es información confidencial, pues hace parte de su historia clínica.
- En lo referente a los síntomas que padece la accionante no se podrán dar por ciertos sino a través de dictámenes médicos y no con el señalamiento de una patología que no está comprobada que padezca.
- La señora Luz Stella no se encuentra en estado de debilidad manifiesta porque según la jurisprudencia constitucional aquella no se predica de la existencia de una patología, sino que hace referencia a la existencia de limitaciones para laborar, las cuales no evidenció la trabajadora.

4.5. Pruebas

A continuación, se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente:

- Comunicación dirigida a la accionante por parte de la empresa demandada en la que le

informa acerca de la terminación de su contrato de trabajo por justa causa a partir del 23 de mayo de 2016 (folio 16 del cuaderno principal).

- Copia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada suscrito entre demandada y demandante (folios 18-22 del cuaderno principal).

- Copia del diagnóstico de carcinoma papilar tiroides variante folicular en lóbulo derecho e istmo, dado a la accionante en el Centro de Patología del Cesar Ltda. (folio 23 del cuaderno principal).

- Copia del concepto de rehabilitación emitido por la Nueva EPS (folio 24 del cuaderno principal).

- Comunicación dirigida a la accionante por la demandada en la que le informa acerca del pago de las incapacidades a partir del día 181 (folios 25-26 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica de la peticionaria en la Nueva EPS (folios 27-83 del cuaderno principal).

4.6. Decisión judicial que se revisa

4.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar, mediante providencia del 18 de

agosto de 2016, negó el amparo solicitado al considerar que en este caso no se cumple la nota definitoria de la acción de tutela consistente en la subsidiaridad, pues existe un mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Esta decisión no fue impugnada por ninguna de las partes.

5. Expediente T-5.970.143

5.1. La solicitud

Marta Dilia Daza Bustos, en nombre propio, presentó acción de tutela contra la empresa Rawhide Products S.A.S., por una supuesta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, presuntamente vulnerados por la empresa al dar por terminado el contrato de trabajo de obra o labor determinada suscrito entre ella y la mencionada compañía.

5.2. Los hechos

*

* La demandante los relata, en resumen, así:

*

* 5.2.1. Desde el año 2012 se vinculó a la empresa demandada mediante un contrato de trabajo de obra o labor determinada. Su función consistía en armar huesos para mascotas.

*

* 5.5.2. Entre los meses de abril y mayo de 2014, desempeñando su función, se cortó la

mano y le fue proporcionada una primera curación por parte de la secretaria de la mencionada empresa, y al continuar con sangrado, la supervisora le realizó una segunda cura.

*

* Este acontecimiento no fue reportado como accidente de trabajo.

*

* 5.5.3. El 23 de septiembre de 2014, el médico de la EPS Salud Total la remitió para ortopedia donde, inicialmente, le fue ordenada una férula y, posteriormente, le fue diagnosticado traumatismo del tendón y músculo extensor de otro(s) dedos(s) a nivel de la muñeca y la mano y le fueron ordenadas 10 sesiones de fisioterapia.

*

5.2.4. Como su condición de salud se vio seriamente afectada, le fueron concedidas innumerables incapacidades, que superaron los 180 días, las cuales el empleador reconoció por valor de \$198.000 y no, como se consignó en el recibo de pago de nómina, por una suma equivalente a un salario mínimo.

5.2.5. La EPS Salud Total la remitió a Colfondos para que esta administradora asumiera el pago de las incapacidades y procediera a la calificación de la enfermedad. Allí le informaron que debía dirigirse a la ARL Positiva donde le comunicaron que no se encontraba afiliada desde el 31 de mayo de 2016.

5.2.6. A pesar de tener una vinculación laboral, la empresa demandada nunca la afilió a una aseguradora de riesgos profesionales, y al indagar sobre esta irregularidad, estando incapacitada, el 12 de octubre de 2016, tomó la decisión de despedirla.

5.3. Pretensiones

Marta Dilia Daza Bustos solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la empresa demandada que la reubique sin solución de continuidad y le pague todos los gastos médicos que ha tenido que asumir por su omisión de afiliarla a una ARL y el pago de las incapacidades.

5.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, mediante proveído de 23 de noviembre de 2016, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa demandada para que ejerciera su defensa.

Así mismo, vinculó al Ministerio del Trabajo, a la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Colfondos, a la ARL Positiva y al Ministerio de Salud.

5.4.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la demandada, a través del representante legal, señaló:

– Marta Dilia Daza Bustos estuvo vinculada con la empresa a través de varios contratos laborales:

* Un primer contrato entre el 1 de septiembre de 2012 y el 30 de agosto de 2013.

□ Un segundo contrato entre el 17 de marzo de 2014 y el 11 de marzo de 2015, el cual finalizó por renuncia voluntaria de la trabajadora.

□ Un tercer contrato de obra o labor determinada entre el 13 de abril de 2015 y el 12 de octubre de 2016, se dio por terminado con justa causa con fundamento en el numeral 15 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. La empresa le dio aviso a la trabajadora con una anticipación no menor de quince días, esto es, el 27 de septiembre de 2015 de la terminación del contrato a partir del 12 de octubre del citado año.

- En el transcurso del último contrato de trabajo celebrado con la demandante (13 de abril de 2015 al 12 de octubre de 2016), le fueron concedidas dos incapacidades: del 12/05/12 al 23/12/15; del 14/01/16 al 11/10/16, de forma continua, es decir, por espacio de 267 días.

Se advierte que estas incapacidades fueron otorgadas inicialmente con un origen de enfermedad común, pero la demandante, después de un tiempo, le manifestó a la EPS que se trataba de un supuesto accidente de trabajo que nunca reportó a la empresa. Por esta razón, Salud Total remitió el caso a Colfondos para que asumiera el pago de las incapacidades y procediera a la calificación respectiva.

- A la trabajadora se le cancelaron todas las incapacidades otorgadas por la EPS, con el porcentaje del 66% del IBC de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 100 de 1993 por ser incapacidad de enfermedad común.

- Los trabajadores de la empresa estaban inicialmente afiliados a la ARL Positiva y, posteriormente, a partir del 1 de junio de 2016, a la ARL Sura.

- El 3 de octubre de 2016, la ARL Positiva, dio respuesta a una solicitud elevada por la señora Daza Bustos, en estos términos:

1. 1. Al encontrarse reportado un accidente de trabajo el 23 de julio de 2014, se solicita radicar los documentos necesarios para proceder al análisis del pago de las incapacidades otorgadas por la EPS, lo cual la demandante nunca realizó.

2. 2. El 24 de octubre de 2016, la ARL Positiva expidió una certificación según la cual la señora Daza estuvo vinculada a través de la empresa desde el 27 de marzo de 2014 con riesgo 2 y se encuentra inactiva desde el 31 de mayo de 2016 (por cambio de ARL).

3. 3. ARL Positiva no canceló incapacidad alguna, pues se requería la radicación del formato para pago por este concepto y la presentación de la historia clínica en la que se consigna que el origen de la enfermedad es profesional.

- Se registró novedad de retiro en el Sistema General de Seguridad Social de la demandante a partir del 12 de octubre de 2016, día de la terminación con justa causa del contrato laboral.

- La trabajadora, sí contó con las afiliaciones de ley y en los tres contratos labores que se suscribieron, de la siguiente forma:

1. 1. EPS: Salud Total.

2. 2. ARL: Positiva hasta el 31 de mayo de 2016 y la ARL Sura a partir del 1 de junio de 2016.

3. 3. AFP: Colfondos.

4. 4. CCF: Colsubsidio.

- No era necesario para terminar el contrato de trabajo con la demandante acudir al Ministerio del Trabajo porque los 491 días de incapacidad otorgados por la EPS Salud Total a la demandante tuvieron origen en una enfermedad común y no en una profesional. Si bien la ARL positiva, como quedó dicho, manifestó que se encontró un evento reportado como accidente de trabajo el 23 de julio de 2014, la señora Daza no radicó los documentos necesarios para realizar el pago de las incapacidades. Frente a esta omisión, la empresa varias veces conminó a la trabajadora para que los presentara con el fin de que se pudiera estudiar el cambio del origen de sus afecciones y se hiciera la calificación de la pérdida de la capacidad laboral por haber superado el tiempo de incapacidades continuas y, de esa manera, obtuviera la pensión de invalidez o indemnización, pero ella siempre se abstuvo de hacerlo porque no era cierto lo del siniestro laboral y porque la empresa siempre le pagó las incapacidades y las prestaciones sociales cumplidamente. Por esta razón se hizo uso del numeral 15 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no se podía sostener indefinidamente esta situación y menos aún ante la negativa de la accionante en avanzar en la calificación del origen de su patología.

- Las últimas incapacidades de la accionante, esto es, las del 12/09/16 al 11/10/16 y del 12/10/16 al 10/11/16, otorgadas por enfermedad general y que debía pagar Colfondos, no fueron canceladas porque no se presentaron los documentos requeridos.

- La empresa en ningún momento discriminó a la demandante por razón de sus condiciones de salud pues, como quedó expuesto, la terminación de su contrato de trabajo se dio a la luz del numeral 15 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, no tiene la calidad de discapacitada o disminuida física para ser beneficiaria de la protección laboral reforzada.

- La presente acción de tutela no procede porque es la jurisdicción ordinaria laboral la que debe dirimir la controversia.

- Cuando se tomó la determinación de despedir a la accionante, no se encontraba incapacitada, no se había emitido aún concepto acerca del origen de la patología, ni determinado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

5.4.2. Dentro del término otorgado, Colfondos intervino y advirtió que la demandante no ha presentado queja, petición o reclamo ante la AFP, razón por la cual debe ser desvinculada del presente trámite.

Puntualizó que la empresa demandada es la que debe dar contestación a las pretensiones de reintegro, pago de salarios dejados de percibir, aportes a la seguridad social, entre otras.

5.4.3. De manera oportuna, la EPS Salud Total, a través del representante legal, señaló que la accionante está afiliada a la entidad en calidad de cotizante; su estado de afiliación a la fecha es de protección laboral; cuenta con 132 semanas de cotización; su empleador presentó novedad de retiro el 12 de octubre de 2016; tiene calificación de origen en primera oportunidad por la EPS de síndrome de maguito rotador derecho de origen común, concepto aceptado por la ARL.

5.4.4. Dentro de la oportunidad legal, la ARL Positiva manifestó que la demandante registró evento de fecha 23 de julio de 2014, calificado por la junta nacional de Invalidez como de

origen laboral, bajo diagnóstico “HERIDA DE CUARTO DEDO DE MANO IZQUIERDA”.

Las pretensiones de la demandante van encaminadas a que: (i) se le brinde la garantía de la estabilidad laboral en el empleo; (ii) reintegro y reubicación y (iii) vinculación al Sistema General de Seguridad Social, razón por la cual se solicita la desvinculación de la ARL del presente trámite.

5.4.5. A pesar de que los Ministerios del Trabajo y de Salud, fueron notificados de la demanda de tutela, no se pronunciaron al respecto

5.5. Pruebas

Dentro del expediente de tutela se encuentran, como pruebas relevantes, las siguientes:

- Copia de la Comunicación dirigida a la accionante por parte de la empresa demandada en la que le informa acerca de la terminación de su contrato de trabajo por justa causa a partir del 12 de octubre de 2016 (folio 21 del cuaderno principal).

- Copia de la petición presentada por la peticionaria a la ARL Positiva por medio de la cual solicita la evaluación y calificación de su incapacidad, y de la respuesta otorgada (folios 23 y 26 del cuaderno principal).

- Copia del certificado de existencia y representación de la empresa demandada (folios 118 a 121 del cuaderno principal).

5.6. Decisión judicial que se revisa

El Juzgado Treinta Penal Municipal con Funciones de Conocimiento, de Bogotá, mediante sentencia del 6 de diciembre de 2016 decidió negar la tutela al considerar que la controversia planteada es de carácter laboral, razón por la cual la vía para dirimirla es la jurisdicción correspondiente y no la acción de amparo constitucional. Además, la accionante no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.

La anterior decisión no fue impugnada por las partes y, por tanto, no se agotó la segunda instancia.

6. Expediente T-5.976.903

6.1. La solicitud

Juan Gabriel Barajas Arenas, a través de apoderado, promovió acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Pollo Pluss CISA

6.2. Los hechos

* Sucintamente los describe así:

6.2.1. Juan Gabriel Barajas Arenas, el 18 de enero de 2016, celebró un contrato verbal a término indefinido con la empresa Pollo Pluss CISA para desempeñar el cargo de Operario de Planta. Sus funciones, entre otras, consistían en “descargar, cargar y colgar pollos”.

6.2.2. En relación con la remuneración, al señor Barajas Arenas le fue planteado por el empleador que por la descarga de trece mil pollos le pagaría treinta mil pesos moneda corriente (\$30.000) y si la cifra aumentaba, el pago se adicionaba en diez mil pesos moneda legal vigente (\$10.000) por cada viaje.

Así, el salario promedio mensual que el trabajador devengaba ascendía a un millón cuatrocientos mil pesos moneda corriente (\$1.400.000).

El horario era de lunes a sábado a partir de las 6:30 am, sin hora fija de salida, pues dependía de la producción que hubiera en el día; si esta era baja, según el trabajador, salía a las 6 pm, pero si era alta, se marchaba entre las 11 y las 12 de la noche.

6.2.3. El 16 de marzo de 2016 el accionante estaba cumpliendo su función en el lugar del trabajo, consistente en bajar unos hhuacales cargados con pollos de un camión, cuando sufrió un accidente de trabajo al resbalar por una rampa del automotor, tras perder el equilibrio. Los hhuacales le cayeron en el brazo izquierdo.

6.2.4. En el momento del accidente, el señor Barajas fue atendido por la encargada de la empresa para estos casos, quien procedió a colocarle hielo y agua en el área afectada y le dio la orden de que se reincorporara inmediatamente a sus labores, pero ello no fue posible por el agudo dolor que padecía.

6.2.5. Ese mismo día, el accionante se dirigió al servicio de urgencias de la Fundación Oftalmológica de Santander donde le fueron suministrados medicamentos para el manejo del dolor y le fue concedida una incapacidad por dos días.

En el ingreso del trabajador a dicha institución médica, tanto en el triage como en la atención médica brindada, quedó consignado que se trataba de un accidente de trabajo. Dicho siniestro fue reportado a la ARL Positiva con algunas inconsistencias en la narración de los hechos porque se señaló que el señor Barajas se encontraba descargando el peso de 7 huacales cuando se resbaló y que dicha carga cayó encima de su brazo derecho cuando en realidad fueron 8 huacales y el pesó lo recibió su brazo izquierdo.

6.2.6. El trabajador informó a la empresa acerca de su incapacidad médica, sin embargo, según el demandante, la funcionaria de recursos humanos le advirtió “que nadie respondería por esos días, ni el empleador, ni la EPS”, razón por la cual se vio obligado a trabajar desde el día siguiente del accidente laboral, esto es, desde el 17 de marzo de 2016.

Así, sin ningún tipo de restricción y consideración, el demandante, pese a las molestias y al dolor persistente, siguió cumpliendo sus funciones.

6.2.7. El 9 de abril de 2016, 24 días después del siniestro laboral, se vio obligado a acudir nuevamente a la Fundación Oftalmológica de Santander para recibir atención prioritaria. En esta ocasión le ordenaron la realización de varios exámenes, entre ellos, una radiografía y una resonancia magnética.

Ese mismo día, le prescribieron restricción en la realización de sus labores habituales la cual,

pese a ser presentada al empleador, no fue acatada y se le advirtió por parte de la funcionaria de recursos humanos que si tenía que reubicarlo “lo echaba”.

La restricción indicaba que no podía alzar más de 5 kilos, ni realizar movimientos repetitivos, sin embargo, por orden del empleador, debió continuar levantando los mismos 8 hhuacales, que tienen un peso aproximado de 250 kilos, descargarlos de los camiones, colgar los pollos y, en general, realizar todas las labores habituales de su cargo.

6.2.8. El 19 de abril de 2016, el accionante asistió a consulta con especialista en la clínica mencionada donde le fue concedida una incapacidad por 8 días.

Al presentarle dicha incapacidad al empleador, éste le manifestó que no le sería pagada porque su trabajo era remunerado de acuerdo con la producción.

6.2.9. Luego de la mencionada incapacidad, el trabajador se reincorporó a su trabajo y continuó con las labores habituales pese a que tenía restricciones para trabajar.

6.2.10. El 18 de mayo de 2016, al llegar a su trabajo, el empleador le informó que había dado por terminado su contrato de trabajo como consecuencia de los retardos en la hora de llegada para trabajar.

6.2.11. Con posterioridad a su despido, ha tenido que continuar asistiendo a citas de control, pues las dolencias persisten y es necesario la práctica de exámenes como electromiografía y neuroconducción y terapias, a las cuales debió renunciar por falta de recursos económicos.

6.2.12. Por su delicado estado de salud, le han sido concedidas innumerables incapacidades, las cuales algunas le fueron pagadas por la ARL Positiva.

6.3. Pretensiones

El accionante solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a la empresa Pollosplus C.I.S.A. su reintegro y el pago de la incapacidad médica que le fue dictaminada entre el 18/04 y el 25/04 de 2016.

6.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Primero Civil de Bucaramanga, mediante auto del 2 de agosto de 2016, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Pollosplus C.I.S.A. para que ejerza su defensa.

Así mismo, vinculó a Positiva Compañía de Seguros S.A. con el fin de que se pronunciara sobre los hechos expuestos en la demanda.

6.4.1. De manera oportuna, la empresa Pollosplus C.I.S.A., a través de la representante legal, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

- El demandante fue vinculado a la empresa como operario de planta en enero de 2016.

- Tuvo un accidente laboral el 16 de marzo de 2016, el cual fue reportado a la ARL Positiva cuya descripción fue la siguiente: “A las 7 am del día 16 de marzo estaba en el descargue del pollo en pie y al caminar por la rampa de descargue con una pesada de siete huacales, me resbalé y me cayó la pesada encima del brazo derecho, me fui a avisar a la ingeniera Janeth y me enviaron a la EPS”.

- El 19 de marzo siguiente, el señor Barajas Arenas ocasionó un incidente en horas de la tarde al agredir física y verbalmente a otro trabajador, razón por la cual se le hizo un llamado de atención por escrito con fecha 20 de marzo, el cual fue debidamente suscrito por el trabajador.

- En la historia clínica del demandante, fechada 19 de abril de 2016, se lee: “Control médico de hombro izquierdo con huacales (SIC), con presencia de dolor y limitación funcional, resonancia en la que se encuentra tendinosis postraumática del supraespinoso sin lesiones intraarticulares”.

La descripción médica da cuenta de que: “Al examen físico se encuentra adecuado estado del hombro con dolor en la cara lateral del deltoides, sin presencia de signos de lesión articular del hombro. PLAN: Terapia física (10) e incapacidad médica por 8 días”.

- El 16 de mayo de 2016, el trabajador no asistió a su trabajo argumentando que estuvo enfermo y que fue a la EPS para que “lo recetaran”. Sin embargo, no presentó soporte médico, ni incapacidad. Se advierte que en la historia clínica aportada no aparece el registro de dicha atención.

- El 18 de mayo del citado año, se presentó tarde a trabajar, razón por la cual la ingeniera

encargada de la planta le informó que se daba por terminado su contrato de trabajo por incumplimiento reiterado en el horario de trabajo, lo que se traduce en una justa causa de terminación del contrato por parte del empleador, fecha en que, según la historia clínica aportada, el trabajador no se encontraba incapacitado ni se había calificado su discapacidad.

- El accionante presentó una contingencia el 16 de marzo de 2016, la cual fue calificada por la aseguradora mediante dictamen N° 1368082 del 5 de agosto del citado año como de origen laboral bajo el diagnóstico “CONTUSIÓN DE LA REJA COSTAL Y CONTUSIÓN DEL HOMBRO IZQUIERDO”, y de origen común los diagnósticos “TENDIONOSIS DEL SUPRAESPINOZO HOMBRO IZQUIERDO”, es decir no derivados del accidente de trabajo.

- En virtud de lo expuesto y de la profesionalidad del evento acaecido, la administradora le ha otorgado el tratamiento médico que el accionante ha requerido y seguirá dando continuidad en dichas prestaciones siempre que el diagnóstico dado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez sea de origen laboral.

- Positiva ha reconocido, liquidado y girado a la cuenta bancaria del accionante 6 periodos de incapacidad.

- En relación con la pretensión de reintegro se tiene que es un tema que solo concierne al trabajador y al empleador, razón por la cual no se hará pronunciamiento al respecto.

6.5. Pruebas

Las pruebas relevantes allegadas al trámite de tutela son las siguientes:

- Copia del certificado de existencia y representación de la empresa Pollo Pluss CISA (folios 11 a 13 del cuaderno Principal).
- Copia del formato de informe de accidente de trabajo de fecha 16 de marzo de 2016 (folio 19 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del accionante en la Fundación Oftalmológica de Santander del 16 de marzo de 2016 y de la incapacidad concedida el 19 de abril del mismo año (folios 15 a 25 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del accionante en ICAMEDIC el 5 y 28 de junio y el 16 de julio de 2016 (folios 34 a 46 del cuaderno principal).
- Copia de la petición elevada por el accionante a la ARL Positiva por medio de la cual solicita el pago de incapacidades (folio 49 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del accionante en La Riviera el 8 de julio de 2016 y de la incapacidad concedida en esa misma fecha (folios 47 a 50 del cuaderno principal).
- Copia de las incapacidades concedidas al demandante (folios 30, 46 y 48 del cuaderno principal).

6.6. Decisión judicial que se revisa

6.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Primero Civil Municipal de Bucaramanga, mediante providencia de 16 de agosto de 2016, negó el amparo solicitado al considerar que conforme a la jurisprudencia constitucional, si el ordenamiento jurídico prevé otro medio de defensa judicial para lograr la protección pretendida, la acción de tutela no puede desplazarlo, toda vez que no es el escenario propio para discutir cuestiones que deben ser debatidas ante los estrados de las jurisdicciones ordinarias como sucede en este caso.

En el presente asunto, no existe certeza en cuanto al hecho generador de la terminación del contrato de trabajo y no le es posible al despacho realizar, a través de la vía tutelar, todo un debate probatorio encaminado a establecer si existió una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral.

Adicionalmente, se tiene que la conducta asumida por la empresa demandada no coloca al demandante en situación de debilidad manifiesta, toda vez que no se trataba de una persona que se encontrara en incapacidad al momento de la terminación del contrato, por el contrario, está en capacidad de producir, con el desempleo solamente se afecta su aspecto económico.

6.6.2. Impugnación

Oportunamente, el apoderado judicial del demandante impugnó el fallo de primera instancia,

bajo las siguientes consideraciones:

- La ARL Positiva realizó el desembolso por concepto de incapacidades 8 días después de la radicación, sin embargo la concedida entre el 18 de abril al 25 de abril de 2016, aún no ha sido cancelada, pese a que la mencionada ARL aseveró el pago total. Por esta razón, pide que se le requiera a la empresa demandada con el fin de verificar por qué no le fue consiguenda la suma de dinero por dicho concepto.

- El demandante sí se encuentra en situación de debilidad manifiesta.

- No es válido el argumento del a quo para negar la tutela, según el cual no se tiene certeza del hecho generador de la terminación del contrato de trabajo, pues basta para conceder la protección laboral constitucional comprobar si el empleador realizó el despido con autorización de la Oficina de Trabajo en atención a que, para el momento de la terminación del vínculo contractual, aquel se encontraba incapacitado.

- Es titular de la estabilidad laboral reforzada conforme a la jurisprudencia constitucional, pues es evidente su condición de vulnerabilidad al momento de su despido y que sigue ostentando conforme a la historia clínica, documento frente al cual el a quo no hizo pronunciamiento alguno. Condición que además hace ineficaz el mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral.

- El deterioro en la salud del demandante por cuenta de las lesiones sufridas en el brazo izquierdo como consecuencia de un accidente de trabajo se evidencian en la historia clínica de la Fundación Oftalmológica de Santander, Clínica La Riviera e ICAMEDIC aportadas al proceso.

De esta situación también dan cuenta las incapacidades que se le han otorgado al demandante.

- Debe destacarse que después del siniestro laboral, debió seguir realizando en la empresa demandada sus funciones como operario de planta, que implicaba la realización de tareas repetitivas, movimientos por encima del hombro y cabeza, arrastre o empuje y levantamiento de un peso por encima de los 200 kilogramos y el descargue de mínimo trece mil pollos diarios.

6.6.3. Segunda instancia

El Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bucaramanga, mediante sentencia del 19 de septiembre de 2016, confirmó la decisión impugnada por las mismas razones expuestas en primera instancia.

7. Expediente T-6.000.044

7.1. La Solicitud

Jacqueline Contreras Useche, en nombre propio, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por la Personería de Bogotá, al suspender su vinculación laboral.

7.2. Los hechos

*

* Los narra la demandante, así:

*

* 7.2.1. Desde el 9 de diciembre de 1985 se vinculó a la Personería de Bogotá. El último Cargo que ocupó fue el de Auxiliar Administrativo inscrito en el escalafón de carrera administrativa.

*

* 7.2.2. En el año 2014 comenzó a padecer una enfermedad que afectó gravemente su salud, al punto que le fueron concedidas, de manera ininterrumpida, varias incapacidades desde el 21 de septiembre de 2015.

*

* 7.2.3. Colpensiones, mediante dictamen 2016152957 NN, valoró su pérdida de capacidad laboral en 34,89 % y catalogó su enfermedad como de origen común con fecha de estructuración el 22 de abril de 2016.

*

7.2.4. Según concepto de su médico tratante del 22 de abril de 2016, el pronóstico de su recuperación es desfavorable y estimó que podría reincorporarse a sus actividades laborales aproximadamente un año después.

7.2.5. A pesar de este cuadro crítico, la entidad demandada, mediante Oficio 2016 EEE569237 fechado 8 de agosto de 2016, suscrito por el Director de Talento Humano de la entidad demandada, sin competencia para hacerlo, le comunicó que continuaría vinculada

“... en carácter suspensivo, mientras Colpensiones AFP defina su situación por invalidez, por tanto, se seguirá reconociendo solamente los aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensión, con el IBC inicialmente reportado...”.

7.3. Pretensiones

La demandante solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se le ordene a la Personería de Bogotá que deje sin efecto el Oficio 2016 EEE569237 del 8 de agosto de 2016, suscrito por el Director de Talento Humano y, en consecuencia, la reintegre al cargo que venía desempeñando antes de la suspensión de su vinculación, restableciendo sus derechos laborales como funcionaria de carrera.

Adicionalmente, pide que se decrete como medida provisional la suspensión de los efectos del mencionado oficio.

* 7.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Treinta y Dos Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, mediante proveído del 20 de octubre de 2016, admitió la demanda y corrió traslado a la Personería Distrital de Bogotá para que ejerciera su defensa. Así mismo, dispuso la vinculación de Colpensiones y Compensar al presente trámite.

– Verificada la historia laboral de la accionante se constató que mediante Decreto No 175 del

18 de noviembre de 1985, fue nombrada en propiedad en el empleo secretaria IV, del cual se posesionó el 9 de diciembre del mismo año.

- Según historia laboral, Compensar EPS le concedió a la demandante 419 días de incapacidad, a partir del 21 de septiembre de 2015 hasta la fecha, esto es, 24 de octubre de 2016.

Hasta el día 180, la entidad, en calidad de empleador, le reconoció y pagó el subsidio económico con base en el salario devengado. Se le informó a la demandante que a partir de ese día el mencionado subsidio quedaría a cargo del Sistema General de Seguridad Social - AFP-, de conformidad con el artículo 18 del Decreto 3135 de 1968, artículo 9 del Decreto 1848 de 1969, artículo 23 del Decreto 2463 de 2001 y el parágrafo 3 del artículo 5 de la Ley 1562 de 2012, artículo 142 del Decreto 019 de 2012, el Concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública No 20136000092911 de junio 14 de 2013 y las Sentencias T-333 de 2013, T-097 de 2015.

- Conforme a la historia clínica de la accionante, la AFP Colpensiones le determinó una pérdida de la capacidad laboral del 34.89% de origen enfermedad y riesgo común.

-De acuerdo con el concepto de rehabilitación integral de compensar, se espera que la accionante tenga rehabilitación o recuperación, por este motivo, con cargo al seguro previsional de invalidez y sobrevivencia, transcurridos 360 días calendarios adicionales a los primeros 180 días, la Administradora del Fondo de Pensiones le deberá otorgar un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando, según el artículo 142 del Decreto 019 de 2012.

Durante este periodo de incapacidad el empleador debe mantener el pago de aportes a salud y pensiones cotizando con base en el IBC el valor correspondiente al pago de la incapacidad.

En cuanto a riesgos profesionales no se exige su pago, pues el trabajador no se encuentra en el lugar del trabajo, luego no está expuesto a calamidades fruto de sus labores o de su permanencia en las instalaciones. Ahora bien, por tratarse de una prestación económica y no de un salario, tampoco se demanda el pago de parafiscales

- El Director de Talento Humano sí tenía competencia para adoptar la decisión contenida en el Oficio 2016 EEE569237 fechado 8 de agosto de 2016, pues de conformidad con lo establecido en la Resolución No 462 del 1 de septiembre de 2014, el entonces, Personero de Bogotá delegó en el Director(a) de Talento Humano de la Personería de Bogotá la facultad de reconocimiento, ordenación del gasto y el pago sin límite de cuantía, de todos los asuntos de orden laboral de los funcionarios o ex funcionarios de la entidad.

- Conforme a lo expuesto se solicita que se declare frente a la Personería de Bogotá falta de legitimación en la causa por pasiva.

* 7.4.2. Oportunamente Colpensiones, mediante el Vicepresidente de Financiamiento e Inversiones, asignado temporalmente en el cargo de Vicepresidente Jurídico y Secretario General, dijo:

Por lo anteriormente expuesto, Colpensiones no ha vulnerado derecho fundamental alguno a la demandante, por cuanto no tiene incidencia en la trasgresión de los derechos invocados en atención a que, la prestación referida en la tutela no es función de la entidad.

Por ello se solicita se desvincule del presente trámite tutelar a la entidad.

7.4.3. Dentro de la oportunidad legal prevista, Compensar, a través de apoderado judicial, contestó, según información suministrada por el proceso de afiliaciones, medicina laboral, el área de incapacidades y reembolsos, y por el proceso de autorización de servicios de la empresa, lo siguiente:

1. La accionante se encuentra afiliada en el POS de la EPS Compensar por medio de Bogotá Distrito Capital, en calidad de dependiente.

2. A la accionante se le diagnosticó trastorno de disco lumbar en agosto de 2011 de origen común y se le emitieron recomendaciones laborales en el 2015. Así mismo, se profirió concepto de rehabilitación por médico laboral de pronóstico favorable, el cual no se remitió al fondo de pensiones porque este previamente notificó la calificación de pérdida de capacidad laboral para el diagnóstico -trastornos depresivos recurrentes- con PCL del 34.89% y fecha de estructuración del 22 de abril de 2016.

3. A la demandante se le han concedido incapacidades prolongadas que completan y superan los 180 días.

4. A la peticionaria en el último trimestre del 2016 se le han suministrado servicios en psiquiatría, medicamentos y ayudas diagnósticas, entre otros.

- Conforme a lo expuesto, no existe conducta de Compensar que pueda considerarse vulneratoria de los derechos fundamentales de la señora Jacqueline Contreras Useche.

- Las pretensiones de la demandante, consistentes en el reintegro, el pago de aportes a la seguridad social, salarios dejados de percibir y la indemnización por despido sin justa causa, deben ser debatidas en la vía ordinaria y no a través de la vía de la tutela.

7.4.4. El Ministerio de Salud y Protección Social, a través del director jurídico, extemporáneamente destacó que el Ministerio no ha oficiado como empleador de la demandante o superior, luego, en este caso, carece de legitimación por pasiva.

La acción de tutela es un medio judicial subsidiario y residual, que no tiene por fin reemplazar los procedimientos ya previstos en la legislación.

7.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela son las siguientes:

- Copia de la historia clínica de la demandante en la Clínica de Nuestra Señora de La Paz (folios 2 a 45 del cuaderno principal).

- Copia de la comunicación de la Personería Distrital de Bogotá de fecha 8 de agosto de 2016, en la que le informa a la demandante que debe adelantar el cobro del subsidio económico derivado de la incapacidad en el fondo de pensiones (folios 46 a 48 del cuaderno

principal).

- Copia de las incapacidades concedidas (folios 49 a 55 del cuaderno principal).
- Copia del dictamen 2016152957 de Colpensiones (folios 58 a 62 del cuaderno principal).
- Copia de la Resolución No 548 de octubre 22 de 2014 proferida por el Personero de Bogotá, “por medio de la cual se delega la función de representación judicial de la Personería de Bogotá D.C., ante los diferentes despachos judiciales” (folio 189 del cuaderno principal).

7.6. Decisión judicial que se revisa

7.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Treinta y Dos Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, mediante sentencia proferida el 2 de noviembre de 2016, negó la acción de tutela al considerar que si bien es cierto la demandante probó que es un sujeto de especial protección constitucional al encontrarse incapacitada por el diagnóstico de trastornos depresivos recurrentes, el cual fue calificado con una pérdida de la capacidad laboral del 34,89%, no acreditó la ocurrencia de un perjuicio irremediable producido por los efectos del oficio 2016EE5699237 del 8 de agosto de 2016 expedido por el Director de Talento Humano de la Personería Distrital de Bogotá, a quien el personero de Bogotá le delegó unas funciones como la que se reprocha.

Tampoco la demandante agotó la vía gubernativa e interposición de los medios de control de

legalidad consagrados frente a los actos administrativos.

7.6.2. Impugnación

El apoderado judicial de la accionante presentó impugnación al considerar que el juez incurrió en un exceso de rigor en el tecnicismo jurídico, al evadir su responsabilidad de analizar en este caso la vulneración de los derechos fundamentales de la demandante.

Señaló que en el expediente está claro que las condiciones de salud de la peticionaria la mantienen en una situación que le impide continuar trabajando porque el médico tratante la incapacita, tampoco puede pensionarse porque el porcentaje de pérdida de capacidad laboral no lo permite y la Personería Distrital de Bogotá al dejar en suspenso su vinculación, la priva de los ingresos.

7.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Cuarenta y Cuatro Civil del Circuito de Bogotá, mediante proveído del 13 de diciembre de 2016, confirmó la decisión proferida en primera instancia, al considerar que la demandante debe plantear el asunto ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, a través del medio de control de nulidad, trámite dentro del cual puede pedir la suspensión provisional de la resolución que considera lesiva para sus derechos.

Adicionalmente, la accionante no acredita la existencia de un perjuicio irremediable, pues

debe acudir directamente al Fondo de Pensiones en el cual se encuentra afiliada para que este asuma el pago de las incapacidades superiores a 180 días.

7.7. Actuación en sede de revisión

7.7.1. En el trámite de revisión se consideró pertinente recaudar algunas pruebas con el propósito de verificar los supuestos de hecho que originaron la acción de tutela de la referencia. Al efecto, la Sala Cuarta de Revisión, mediante Auto del 31 de mayo de 2017, requirió a la accionante para que diera respuesta a preguntas relacionadas con la decisión de la Junta Regional de Calificación de Invalidez frente al dictamen No 2016159557 NN, el estado de su vinculación con la Personería de Bogotá, la composición de su grupo familiar, ingresos que recibe, sus condiciones actuales de salud, entre otros aspectos.

7.1.1.1. Mediante memorial del 13 de junio de 2017, la Secretaría General de esta Corporación, informó que se dio cumplimiento al auto referido. Así mismo comunicó que “no se recibió respuesta alguna”.

7.7.2. El 9 de agosto de 2017, el Magistrado sustanciador puso en conocimiento a los otros magistrados que integran la Sala Cuarta de Revisión, su impedimento para sustanciar y decidir el expediente T-6.000.044.

En particular, indicó que en ese caso la parte demandada es la Personería Distrital de Bogotá, entidad representada por la Doctora Carmen Teresa Castañeda Villamizar, de quien fue apoderado ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo en un proceso de nulidad electoral en el que se controvertió el acto de su elección como personera.

En este contexto, invocó la casual establecida en el numeral 4 del artículo 56 del Código de Procedimiento Penal, según el cual está impedido el funcionario judicial que haya sido apoderado o defensor de alguna de las partes.

7.7.2.1. La Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado y el Magistrado (e.) Iván Humberto Escruce Mayolo, a través de Auto del 4 de septiembre de 2017 declararon infundado el impedimento formulado.

En efecto, los citados magistrados advirtieron que en este caso no se configura la causal de impedimento consagrada en el numeral 4 del artículo 56 del Código de Procedimiento Penal, al considerar que no se acreditó que el funcionario judicial haya actuado como apoderado de las partes, pues su representada en el proceso de nulidad electoral no fue la Personería Distrital de Bogotá, sino de quien ahora actúa como representante legal.

Adicionalmente, señalaron que el Magistrado Sustanciador actuó como apoderado en un proceso judicial distinto de la tutela T-6.000.044. Así las cosas, no se presentaron razones contundentes para demostrar que se configuraba la causal de impedimento alegada, motivo por el cual no se advierte razón alguna por la cual la intervención en otro proceso diferente a éste, pueda influir en su labor como juez.

7.7.2.2. Mediante memorial del 12 de septiembre de 2017, la Secretaría General de esta Corporación informó que el proveído reseñado fue notificado por estado número 555, el día 11 de septiembre de 2017, fijado a las 8:00 a.m. y desfijado a las 5:00 p.m.

7.3. El Magistrado sustanciador, mediante Auto del 13 de septiembre de 2017, requirió a la Personería de Bogotá para que informara cuál es el estado de la vinculación de la señora

Jacqueline Contreras Useche con la entidad.

7.3.1. Mediante memorial del 20 de septiembre de 2017, la Secretaría General de esta Corporación, informó que, en cumplimiento del auto previamente señalado, se recibió oficio 2017EE708574 del 19 de septiembre del año en curso, suscrito por el Jefe de la Oficina Jurídica de la Personería de Bogotá.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

2. Problema jurídico

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por los demandantes al desvincularlos laboralmente, a pesar de las condiciones de salud en que se encontraban.

Para tal fin, esta Sala se referirá a: (i) procedibilidad de la acción de tutela; (ii) la estabilidad laboral reforzada; (iii) los contratos a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor contratada; (iv) los límites interpretativos de las causales de despido por justa causa en los procesos laborales; (v) la facultad del empleador de dar por terminado el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días, para luego, finalmente, (vi) dar solución a los casos objeto de estudio.

3. Procedibilidad de la acción de tutela

3.1. Legitimación activa

El artículo 86 de la Constitución Política consagra que la acción de tutela es un medio de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

El Decreto Ley 2591 de 1991, por su parte, dispone en el artículo 10, que quien considere que sus derechos han sido vulnerados o amenazados, podrá solicitar su protección actuando por sí mismo o por intermedio de apoderado judicial.

En la misma disposición se señala que quien no se encuentre en condiciones de ejercer el derecho de acceso a la justicia podrá ser agenciado oficiosamente y, adicionalmente, se dispone que el Defensor del Pueblo y los personeros municipales podrán ejercer la acción de tutela en nombre de terceros cuando la situación así lo amerite.

De conformidad con tales disposiciones, la demanda de tutela puede ser presentada: (i) directamente y en su propio nombre por la persona afectada; ii) por quien tiene la representación legal del titular de los derechos; iii) por quien actúa en calidad de apoderado judicial del afectado; iv) por un agente oficioso, debido a la imposibilidad del afectado para realizar la propia defensa de sus derechos, y, v) por el Defensor del Pueblo, los personeros municipales o el Procurador General de la Nación, en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales.

En el presente caso, los señores Edwin León Arteaga (T-5.543.038), Flor Yenny Gutiérrez Ruano (T-5.894.669), Marta Dilia Daza Bustos (T-5.970.143) y Jacqueline Contreras Useche (T-6.000.044), solicitaron la defensa de sus derechos fundamentales, actuando por sí mismos, razón por la cual se encuentran legitimados para actuar como demandantes.

Por su parte, Luz Ángela Zapata Garzón (T-5.958.607), Luz Estella Pertuz Estrada (T-5.965.441) y Juan Gabriel Barajas Arenas (T-5.976.903) solicitaron la tutela de sus derechos fundamentales por intermedio de apoderado judicial cuyo poder consta en el expediente, luego, en estos asuntos, también existe legitimación por activa.

3.2. Legitimación pasiva

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que vulneren o amenacen vulnerar los derechos fundamentales de los accionantes, y que igualmente procede, en los casos que determine la ley, contra particulares si: i) prestan un servicio público; o ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación respecto a este.

El tercer evento mencionado, esto es, cuando el peticionario se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular, se presenta, entre otras, en las relaciones derivadas de un contrato de trabajo.

Esta Corporación ha resaltado que existe subordinación entre el empleado demandante y el empleador demandado “aunque al momento de la interposición de la acción de tutela el

accionante ya no sea empleado del accionado, pues el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo en el contexto de la relación laboral o en el marco de la terminación de la misma”.

Las acciones de tutela se promovieron contra la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A. (T-5.543.038), Casa Láser Ltda. (T-5.894.669), Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida (T-5.958.607), Eule Colombia S.A. (T-5.965.441), Rawhide Products S.A.S. (T-5.970.143) y Pollo Pluss CISA (T-5.976.903), entidades de carácter particular con las que los demandantes tenían una relación laboral.

De conformidad con lo anterior, la Sala considera que las compañías accionadas se encuentran legitimadas como parte pasiva.

En el caso de Luz Ángela Zapata Garzón (T-5.958.607) la acción también se dirigió contra la EPS Sura, entidad particular que presta los servicios de salud frente a la cual también es predicable la legitimación por pasiva.

Finalmente, en el asunto que atañe a Jacqueline Contreras Useche (T-6.000.044), la solicitud de amparo fue promovida contra la Personería de Bogotá, autoridad pública legitimada en la causa como parte pasiva, en la medida en que se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales.

3.3. Principio de Inmediatez

Este requisito de procedibilidad impone la carga al demandante de interponer la acción de tutela en un término razonable respecto del hecho o la conducta que causa la vulneración de sus derechos fundamentales.

En lo que respecta a este requisito, en todos los casos puestos a consideración de la Sala, el mismo se encuentra satisfecho.

En efecto, las demandas de tutela fueron presentadas después del hecho presuntamente vulnerador en los siguientes periodos de tiempo: T-5.543.038 (24 días), T-5.894.669 (21 días), T-5.958.607 (4 meses y 25 días), T-5.965.441 (2 meses 10 días), T-5.970.143 (1 mes y 10 días), T-5.976.903 (2 meses 13 días) y T-6.000.044 (2 meses 11 días).

3.4. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores en situación de debilidad manifiesta

La Constitución Política consagra en el artículo 86 que la acción de tutela procederá siempre que el peticionario no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que sea promovida como mecanismo transitorio con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

Por su parte, el Decreto Ley 2591 de 1991 reglamentó dicho mandato constitucional y desarrolló las causales de improcedencia de la acción de tutela en el artículo 6º. En dicha disposición se indica que esta no es procedente "...cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante".

Conforme al señalado requisito, la solicitud de amparo procederá cuando: (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo de defensa judicial, o (ii) existiendo, no sea eficaz y/o (iii) no sea idóneo. Igualmente, (iv) cuando se pretenda evitar un perjuicio irremediable, evento en el cual la tutela procederá como mecanismo transitorio.

Específicamente, frente a las controversias relativas al derecho al trabajo, reiteradamente esta Corte ha señalado que, en principio, la acción de tutela no es el medio de defensa adecuado para solucionarlas, dado que el ordenamiento jurídico prevé para ello acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate. Afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción constitucional, concretamente su carácter subsidiario y residual.

No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, el mecanismo de amparo procede cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental, cuyas pretensiones estén orientadas a preservar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que requieren de un mecanismo célere y expedito. Así, ha dicho la Corte, la tutela resulta eficaz en medida y oportunidad frente a esas particulares circunstancias. En la Sentencia T-041 de 2014, dijo sobre el particular la Corte:

“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.”

Bajo este contexto, se ha consolidado la posición jurisprudencial según la cual cuando se encuentran involucradas personas en condición de debilidad manifiesta, la acción de tutela supera al medio de defensa ordinario, por resultar eficaz en medida y oportunidad, pues requieren de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, por cuanto los mecanismos ordinarios no prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial

El artículo 53 de la Constitución Política consagra que uno de los principios que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo.

Esta garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”, el cual emana del derecho a la igualdad en el trabajo y, se concretiza en medidas diferenciales que el Estado en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales, debe adoptar en favor de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad, las cuales a lo largo de la historia de la humanidad han sido discriminadas por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

Precisamente, el legislador, a través de la Ley 361 de 1997, en el artículo 26, consagró:

“... en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

La Corte, en Sentencia C-531 de 2000, respecto de dicho artículo se pronunció, en sede de control abstracto de constitucionalidad y señaló que dicha norma debería interpretarse bajo el entendido de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (Subrayas fuera del texto), así se haya efectuado el pago de la indemnización. En esta medida, para esta Corporación la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en la posibilidad para despedir sin justa causa al trabajador que se halle en esas condiciones.

Es importante precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo, pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores con calificación de la discapacidad.

Ahora bien, respecto de aquellas personas que durante la vigencia del contrato laboral han sufrido un menoscabo físico por sus condiciones de salud, esta Corporación ha señalado que procede una protección constitucional que se deriva directamente del Texto Fundamental.

Así, la mencionada protección le asiste también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta con ocasión al deterioro en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”. De tal suerte, “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, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”

En este contexto, en consideración del estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores con afecciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice, cuando a ello hubiere lugar, la permanencia en su trabajo.

Bajo esta línea de orientación, este Tribunal en Sentencia T-185 de 2016, entre otras, ha señalado que existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, excepto en los casos en que se demuestre que tales condiciones resulten incompatibles e insuperables respecto del empleo de que se trate.

Lo anterior se justifica porque existen condiciones en las que se debe garantizar una protección reforzada para evitar actos discriminatorios contra las personas que se encuentren en esta situación.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

Ahora bien, la mencionada sentencia señaló que el derecho a la estabilidad laboral reforzada

se predica respecto de aquellas situaciones en las que se encuentre acreditado:

(i) que la persona tiene serios problemas de salud y el empleador tenía conocimiento de ello;

(ii) no existe una causal objetiva de desvinculación;

(iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y

(iv) la desvinculación se haya efectuado sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Con todo, ha de entenderse que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Bajo este contexto, dicha protección constitucional, entonces, no se traduce en la prohibición de dar por terminado el vínculo laboral o en la decisión de no prorrogarlo, ni en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”. Así, en los eventos en los que el empleador necesite dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de esta protección, requiere de la configuración de un hecho objetivo que acredite que la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente.

Finalmente, la Corte ha señalado que en los casos de inobservancia de las limitaciones o formalidades para la desvinculación de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez de la terminación del contrato, con la consiguiente (i) causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de

percibir; (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo u oficio que ofrezca condiciones similares o mejores a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no exista el riesgo de agravar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso; y (iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días de salario.

5. Contrato a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor determinada

Según los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada. De esta forma, se establece, de antemano, el momento en que ha de ocurrir el vencimiento o la terminación de la relación laboral.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral, cuando se trata de un contrato a término fijo, la Corte ha reconocido que el citado derecho también es aplicable, en determinados casos, a las relaciones laborales originadas a partir de la suscripción de esta clase de contratos, motivo por el cual el vencimiento de su término de duración no constituye, en principio, razón suficiente para darlo por terminado cuando subsista la materia del trabajo y el trabajador haya cumplido con sus obligaciones. Ahora bien, si el trabajador se encuentra además en estado de debilidad manifiesta y el empleador no ha acudido al Ministerio del Trabajo para dar por terminada por justa causa la relación laboral se activa la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

6. Los límites interpretativos de las causales de despido por justa causa en los procesos laborales

El artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo consagra las causales con fundamento en las cuales un empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin que

se genere el pago de indemnizaciones laborales.

Respecto de esta disposición, la Corte, en sede de control abstracto, ha determinado con precisión los límites del alcance de cada una de estas causales y ha advertido la necesidad de garantizar el debido proceso del trabajador previo a adoptar alguna decisión de terminación del vínculo laboral.

Precisamente, en la sentencia C-299 de 1998, se analizó una demanda de constitucionalidad presentada contra la mencionada disposición. En esa oportunidad, la Corte señaló que las causales de justa causa de terminación unilateral del contrato deben ser interpretadas de conformidad con el principio de la buena fe. Ello implica que no es suficiente la simple justificación para finiquitar la relación laboral en alguno de los presupuestos consagrados en la norma, sino que, es necesario además, expresar de manera precisa, completa e individual, los hechos que generan la controversia y brindar al trabajador todas las garantías procesales con el fin de que haga uso del derecho de defensa para controvertir la decisión de terminación del vínculo laboral en el evento de que no esté conforme con la misma.

Posteriormente, este Tribunal en Sentencia C-071 de 2010, en relación con el tema de las causales de terminación unilateral del contrato, precisó:

“Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que la causal debe estar demostrada plenamente y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral. De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato

cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia”.

Ahora bien, en sede de control concreto, la Corte en Sentencia T-546 de 2000, en relación con el alcance del derecho a la defensa cuando se trata de la terminación unilateral del contrato, señaló como obligaciones del empleador las siguientes:

“El empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido”.

En estos términos, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, en los casos en que se de por terminado el contrato de trabajo con fundamento en las causales consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador previo a aplicar la figura de despido por justa causa, debe garantizarle al trabajador el derecho de defensa.

Ahora bien, en las controversias derivadas de dicha terminación, la tutela resulta improcedente, pues, en principio, deben ser dirimidas por el juez natural, a menos que exista un perjuicio irremediable. No obstante lo anterior, cuando se hallen involucradas personas con estabilidad laboral reforzada, la Corte ha delineado unos requisitos más amplios de protección en favor del empleado y un examen de procedibilidad del mecanismo de tutela menos riguroso.

Precisamente, la Corte en Sentencia T-206 de 2015, en relación con la interpretación de las causales de despido por justa causa y de la rigurosidad probatoria que debe tener el empleador para fundamentar el despido de un trabajador que goce de estabilidad laboral reforzada, señaló:

“Las causales de despido por justa causa deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso. Esto implica que, antes de tomar cualquier decisión, se debe oír en descargos al empleado y éste debe contar con todas las garantías para expresar su inconformidad con el proceso de desvinculación. Igualmente, en los casos donde esté involucrada una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, opera una presunción de despido sin justa causa, que obliga al empleador a ser más riguroso con las pruebas que acrediten la conducta reprochada. Igualmente, aunque por regla general la competencia para conocer de las disputas que se deriven de un despido de este tipo corresponde a los jueces laborales, la tutela opera como mecanismo preferente en casos de indefensión y cuando existe un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales del trabajador”.

7. La facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días

El numeral 15, del literal A, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, textualmente dispone:

“ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

Acorde con lo anterior, es justa causa para terminar unilateralmente por parte del empleador un contrato de trabajo, el hecho de que haya transcurrido un período de incapacidad del trabajador, por enfermedad, no inferior a 180 días continuos, siempre que, de conformidad con conceptos médicos, no fuere viable su recuperación. Esta causal ha sido objeto de diferentes pronunciamientos por parte de la Corte tanto en sede de control abstracto como concreto de constitucionalidad.

Específicamente, el precepto legal citado fue estudiado por esta Corporación en la Sentencia C-079 de 1996 En esa oportunidad, se resolvió declarar “EXEQUIBLE el numeral 15° del literal a) del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965”.

La Corte consideró que si bien la norma no era contraria al ordenamiento constitucional, “al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965)”.

Según este Tribunal, la norma citada debe interpretarse conforme con el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 “Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo”, en cuanto dispone que finiquitado el período de incapacidad temporal, el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador en el empleo que ocupaba, si su estado de salud se ha restablecido y, en consecuencia, ha recuperado su capacidad laboral. En el evento en que el trabajador continúe incapacitado parcialmente, deberá otorgarle un empleo acorde con su condición física, para lo cual deberá efectuar los cambios de personal que considere convenientes. El canon referido dispone:

“ARTÍCULO 16. Reinstalación en el empleo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado”.

Así mismo, este Tribunal ha considerado que el derecho a la reincorporación laboral tiene fundamento en el régimen de seguridad social en salud, previsto en la Ley 100 de 1993, en el que se reconoce el pago de incapacidades ocasionadas por enfermedad de origen general, en concordancia con el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, según el cual, “la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando se haya

adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se comprueba la imposibilidad de su realización, de manera que, si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo”.

Bajo esta perspectiva, la aplicación de la causal de terminación del contrato de trabajo sin tener en cuenta si el trabajador al que se le han extendido incapacidades por un período superior a 180 días continuos, tiene posibilidades de recuperación, conforme con el concepto médico, tiene un efecto negativo enorme por cuanto, de una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para cubrir sus necesidades y, por la otra, sin que hubiese restablecido su salud surgen dificultades para continuar con su tratamiento.

Este Tribunal ha considerado que el sólo cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad no tiene como consecuencia la terminación unilateral de contrato por justa causa por parte del empleador, es decir, esta facultad no es absoluta ni puede ejercerse de forma irrazonable o indiscriminada, por cuanto a éste le incumbe la obligación de reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, según concepto médico.

Precisamente, en la Sentencia T-279 de 2006 la Corte consideró en relación con la terminación del contrato de trabajo por justa causa, cuando se supera más de 180 días continuos de incapacidad, que “(i) el empleador no goza de la facultad plena de aplicar el artículo 7, numeral 15, del Decreto 2351 de 1965, pues, para aplicarlo debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro; (ii) debe existir siempre el dictamen médico o calificación de la autoridad competente sobre la capacidad laboral, con el fin de conocer la situación personal del trabajador; (iii) el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de

percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho.”

Ha sido reiterada la jurisprudencia de esta Corporación en la que se ha considerado lesiva de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la seguridad social del trabajador, la desvinculación laboral por incapacidad laboral superior a 180 días continuos, negándose a reubicarlo en otro empleo en los casos en que ello sea posible.

La Corte en la Sentencia T-504 de 2008, frente al particular señaló:

“...entidades demandadas violaron los derechos invocados por el accionante como quiera que (i) lo desvincularon laboralmente mientras se encontraba incapacitado desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada, (ii) hicieron caso omiso de las recomendaciones de reubicación elevadas por los médicos de salud ocupacional que atendieron al actor, (iii) superado el término de 180 días de incapacidad del accionante no adelantaron gestiones para procurar su rehabilitación y reintegración laboral, así como tampoco procuraron definir su estado de invalidez, de suerte que violaron el principio de solidaridad que les asiste frente a sujetos de especial protección, (iv) suspendieron el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral sin reparar en el estado de salud del actor y sin indagar sobre su posibilidad de ser reintegrado laboralmente, y (v) adoptaron medidas para superar el perjuicio que la liquidación de la Cooperativa la Paz irrogaba a los cooperados y al usuario del servicio, sin considerar dentro de las mismas la inclusión del accionante como beneficiario del reintegro.”

8. Estudio de los casos concretos

Con fundamento en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., Casa Láser Ltda., Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida, Eule Colombia S.A., Rawhide Products S.A.S., Pollo Pluss CISA y la Personería de Bogotá vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de los señores Edwin León Arteaga, Flor Yenny Gutiérrez Ruano, Luz Ángela Zapata Garzón, Luz Estella Pertuz Estrada, Marta Dilia Daza Bustos, Juan Gabriel Barajas Arenas y Jacqueline Contreras Useche, al terminar unilateralmente sus contratos, no prorrogarlos o suspender la vinculación, no obstante su deteriorado estado de salud.

* 8.1. T-5.543.038

*

* Del material probatorio allegado al expediente se desprenden los siguientes hechos:

*

* – Edwin León Arteaga se vinculó a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., a través de un contrato a término fijo, el cual fue prorrogado en dos ocasiones.

*

* Laboró con la mencionada empresa desde el 15 de enero de 2015 hasta el 31 de octubre del citado año.

*

– Durante la mencionada relación laboral, el demandante empezó a sufrir dolor en sus manos que se fue intensificando con el paso del tiempo.

– Fue evaluado por el médico laboral de la empresa quien lo remitió a la EPS para una electromiografía.

*

* – El peticionario, en abril de 2015, fue diagnosticado con el síndrome del túnel del carpo.

* – El médico laboral de la compañía lo evaluó nuevamente y lo remitió a la especialidad de ortopedia.

*

* – En septiembre de 2015 le fue comunicado al actor que el 31 de octubre siguiente finalizaría la vigencia de su contrato a término fijo.

– En octubre de 2015 la EPS Sura le solicitó al accionante y a la empresa demandada los documentos que se requerían para el estudio del origen de la enfermedad.

*

Con fundamento en las pruebas que obran en el expediente, la Sala infiere que la desvinculación de Edwin León Arteaga, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

* (i) El accionante padece de una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones regulares. En efecto, en abril de 2015 fue diagnosticado con el síndrome del túnel del carpo.

El aminoramiento de las condiciones de salud del señor León Arteaga era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y fue atendido por el médico de salud ocupacional de la empresa.

(ii) Pese a lo anterior, la demandada tomó la decisión de no prorrogar el contrato laboral del

demandante.

(iii) Subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

(iv) En el expediente no se incorpora ninguna prueba reveladora de que el empleador, no obstante conocer que el demandante se encontraba en situación de debilidad manifiesta, haya solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para no prorrogar el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo del accionante no fue prorrogado por parte del empleador por razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Por todo lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Penal del Circuito de Envigado. En consecuencia, ordenará a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., que dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha efectuado, reintegre a Edwin León Arteaga, si él está de acuerdo, al mismo empleo o a uno similar al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta si es apto para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A. que

reconozca y pague a favor de Edwin León Arteaga el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

* 8.2. T-5.894.669

*

Cuestión Previa. Aplicación de la presunción de veracidad

El artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 dispone:

“Artículo 20. Presunción de veracidad. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.”

Bajo este contexto, la disposición citada establece que a la autoridad o particular demandados les asiste la obligación de rendir los informes que les sean solicitados por los jueces constitucionales. Ahora bien, en caso de desatenderse la orden judicial, o incluso, incumplir el término conferido, se tendrán por ciertos los hechos y se resolverá de plano la solicitud de amparo.

En estos términos, la presunción de veracidad de los hechos referidos en el libelo demandatorio fue concebida como instrumento para sancionar el desinterés o la negligencia de las entidades accionadas y “encuentra sustento en la necesidad de resolver con prontitud sobre las acciones de tutela, dado que están de por medio derechos fundamentales, y en la obligatoriedad de las providencias judiciales, que no se pueden desatender sin consecuencias”

La aplicación de la mencionada figura puede presentarse cuando: la autoridad o particular demandado omite completamente responder la solicitud presentada por el juez constitucional; contesta de manera meramente formal, pues en el fondo no despeja al interrogante planteado por el operador judicial o fuera del término legalmente concedido de contestación.

En el presente caso, la empresa Casa Láser Ltda. actuó de manera negligente, toda vez que pese a estar debidamente notificada del trámite constitucional que se adelantaba en su contra, omitió dar respuesta al informe requerido por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. En consecuencia; se dará aplicación a la presunción de veracidad contenida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, y en consecuencia, se tendrán por ciertos los hechos narrados en el escrito de tutela.

*

* Ahora bien, del material probatorio incorporado al expediente, se desprenden los siguientes hechos:

*

* – La señora Flor Yenny Gutiérrez Ruano estuvo vinculada a la empresa Casa Láser Ltda. en distintos periodos. En efecto, la demandante aportó varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año celebrados con la empresa en los años 2014 y 2015.

*

– El último contrato de trabajo que suscribió la demandante con la empresa Casa Láser Ltda. fue a término fijo inferior a un año cuyo plazo inicialmente pactado fue del 2 de mayo de 2015 al 1 de noviembre de la misma anualidad, el cual fue prorrogado automáticamente y por el mismo periodo al no existir notificación de la decisión de no renovarlo o prorrogarlo.

Así, la duración del último contrato fue del 2 de noviembre de 2015 al 1 de mayo de 2016.

*

* – Famisanar EPS dirigió a la empresa demandada dos comunicados de fechas 19 de octubre de 2015 y 19 de abril de 2016, por medio de los cuales hizo unas recomendaciones laborales en el caso de la trabajadora, con ocasión de su diagnóstico de sinovitis y tenosinovitis de flexo extensores de antebrazo y puño bilateral, CIE 10: M658 y epicondilitis media derecha, CIE 10: M7770.

- Según la demandante, del 18 de julio de 2016 al 8 de agosto del citado año, le fue concedido un periodo de vacaciones y al comunicarse vía telefónica con la empresa antes de reintegrarse a su labores le fue informado que no reanudaría sus labores porque se había contratado a otra persona.

-Acorde con la información allegada en sede de revisión por parte de la accionante se encuentra un documento de liquidación definitiva conforme al cual el 16 de julio de 2016 la trabajadora se desvinculó de la empresa demandada como consecuencia de un retiro voluntario.

No obstante, a pesar de la existencia de este documento, la empresa accionada no probó que la terminación de la relación laboral se dio de común acuerdo, pues como quedó dicho la demandada no se pronunció en relación con los hechos expuestos en el escrito promotor y lo cierto es que la accionante manifestó lo contrario, esto es, que fue desvinculada con ocasión de la enfermedad que padece, por lo cual acudió a la Defensoría del Pueblo, quien presentó ante esta Corporación solicitud de instancia para la selección del caso.

Así las cosas, la Sala infiere que la no prórroga del contrato laboral de Flor Yenny Gutiérrez Ruano, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

* (i) La demandante padece de una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones normales, estos es, sinovitis y tenosinovitis de flexo extensores de antebrazo y puño bilateral, CIE 10: M658 y epicondilitis media derecha, CIE 10: M7770.

*

* El agravamiento de las condiciones de salud de la accionante era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y le fueron dirigidas dos recomendaciones laborales en el caso de la trabajadora.

*

* (ii) No obstante lo anterior, la tomó la empresa Casa Láser Ltda. tomó la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo de la accionante.

*

* (iii) Subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

(iv) No existe prueba demostrativa de que el empleador, no obstante conocer que la demandante presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para no prorrogar su contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

*

Por todo lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. En consecuencia, ordenará a la empresa Casa Láser Ltda. que, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre a Flor Yenny Gutiérrez Ruano, si ella está de acuerdo, a un empleo igual o similar al que venía desempeñando cuando se le desvinculó,

acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Casa Láser Ltda. que reconozca y pague a favor de Flor Yenny Gutiérrez Ruano el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

8.3. T-5.958.607

*

* De conformidad con las pruebas que reposan en el expediente se encuentran acreditados los siguientes hechos:

*

-Luz Ángela Zapata Garzón estuvo vinculada a la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida desde el 27 de julio de 2007 hasta el 27 de noviembre de 2015, a través de varios contratos.

*

* Desempeñó inicialmente el cargo de Docente de Básica Primaria y, posteriormente, el de Bibliotecaria.

*

* – El último contrato que suscribió la demandante con dicha institución educativa fue a término fijo para el periodo comprendido del 13 de enero de 2015 al 27 de noviembre del mismo año.

*

* – Durante la mencionada relación laboral, la accionante empezó a padecer de dolor en uno de sus miembros inferiores y hematurias. Su diagnóstico fue fibromatosis de la aponeurosis palmar y entesopiatía no especificada, lo cual la obligó a asistir a varios controles médicos y le generó varias incapacidades.

– La Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida, el 27 de octubre de 2015 le comunicó a la actora que la finalización de la vigencia de su contrato de trabajo a término fijo estaba prevista para el 27 de noviembre de esa anualidad.

*

Conforme al material probatorio allegado al expediente, la Sala infiere que la no prórroga del contrato laboral de Luz Ángela Zapata Garzón, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

* (i) La demandante padece de una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones normales. En efecto, desde el año 2012 fue diagnosticada con fibromatosis de la aponeurosis palmar y entesopiatía no especificada, la cual requirió de intervención quirúrgica en el 2015.

*

* El agravamiento de las condiciones de salud de la señora Zapata Garzón era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral, asistió a varios controles médicos y le fueron concedidas múltiples incapacidades.

*

* (ii) No obstante lo anterior, la institución educativa demandada tomó la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo de la accionante cuando se incrementaron los problemas para asistir a su sitio de trabajo como consecuencia de sus padecimientos.

*

* (iii) Subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

(iv) No existe prueba demostrativa de que el empleador, no obstante conocer que la demandante presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para no prorrogar su contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso se presume que el contrato de trabajo de la accionante no fue prorrogado como venía ocurriendo desde el año 2007, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Por todo lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Medellín. En consecuencia, ordenará a la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida que, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre a Luz Ángela Zapata Garzón, si ella está de acuerdo, a un empleo igual o similar al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida que reconozca y pague a favor de Luz Ángela Zapata Garzón el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

8.4. T-5.965.441

Con base en las pruebas incorporadas al plenario, la Sala tiene por demostrado:

- Luz Stella Pertuz Estrada se vinculó a la empresa Eulen Colombia S.A., a través de un contrato de obra o labor determinada.

-. Laboró con la mencionada empresa desde el 1 de julio de 2011 hasta el 23 de mayo de 2016.

*

* - Durante la mencionada relación laboral, en el año 2013 a la demandante se le diagnosticó un tumor maligno de glándulas tiroides.

*

* - A la accionante se le practicó una tiroidectomía total.

*

* - La peticionaria estuvo incapacitada por más de 180 días. Por este motivo, el 22 de

octubre de 2013 la empresa Eulen Colombia S.A., le comunicó que a partir del día 181 debía radicar y tramitar sus incapacidades en la Administradora del Fondo de Pensiones.

*

- El 23 de mayo de 2016 le fue entregada a la actora por parte de la empresa Eulen Colombia S.A. la carta de terminación de su contrato laboral por justa causa a partir de esa fecha.

La empresa accionada sustentó esta determinación en que la trabajadora, el 9 de mayo de 2016, en el área de exhibición de muebles del Centro Comercial Guatapurí Plaza, descansó por un lapso de 5 minutos en una de las camas, hecho reportado por el cliente.

(i) La demandante presenta una merma en sus condiciones de salud a pesar de que le fue extirpado el tumor maligno de glándulas tiroides que le había sido diagnosticado. Por ello, no puede realizar su trabajo en condiciones normales.

El quebrantamiento de las condiciones de salud de la señora Pertuz Estrada era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que dicha enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y le fueron concedidas varias incapacidades que superaron los 180 días después de que la accionante fuera intervenida quirúrgicamente. Después de reincorporarse a sus labores, la trabajadora siguió asistiendo a varios controles médicos.

(ii) Pese a lo anterior, la empresa Eulen Colombia S.A. decidió con fundamento en una justa causa dar por terminado el contrato laboral de la demandante.

La empresa accionada no adelantó trámite alguno tendiente a establecer la causal invocada ni le permitió a la trabajadora ejercer su derecho a la defensa.

* (ii)) Subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

(iv) En el expediente no se incorpora ninguna prueba indicativa de que el empleador, no obstante conocer que la demandante presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización al Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó plasmado en este proveído, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo de la accionante fue terminado de manera unilateral, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que el empleador vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Eulen Colombia S.A. tenía conocimiento de la merma en las condiciones de salud de la trabajadora, a pesar de que ya había sido intervenida quirúrgicamente de la patología que le había sido diagnosticada, no obstante incumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por todo lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar. En consecuencia, ordenará a la empresa Eulen Colombia S.A., que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre a Luz Stella Pertuz Estrada, si ella está de acuerdo, a un empleo igual o similar al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta si es apta para trabajar y las condiciones para

hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Eulen Colombia S.A. que reconozca y pague a favor de Luz Stella Pertuz Estrada el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

8.5. T-5.970.143

Con fundamento en las pruebas allegadas al expediente, la Sala tiene por acreditado:

- La vinculación de Marta Dilia Daza Bustos a la empresa Rawhide Products S.A.S. a través de varios contratos laborales de obra o labor determinada, en los siguientes periodos:

1) Un primer contrato entre el 1 de septiembre de 2012 y el 30 de agosto de 2013.

2) Un segundo contrato entre el 17 de marzo de 2014 y el 11 de marzo de 2015 (renuncia de la trabajadora).

- A la demandante le fueron concedidas numerosas incapacidades de manera continua desde el 12 de mayo al 24 de mayo de 2015 y desde el 14 de enero al 11 de octubre de 2016, por un traumatismo del tendón y músculo extensor de otros(s) dedos(s) a nivel de la muñeca y de la mano.

- Este traumatismo fue consecuencia de un accidente laboral acaecido según la demandante entre abril y mayo de 2014, el cual no fue reportado como tal.

- El 23 de septiembre de 2017, la accionante le solicitó a la ARL Positiva que pagara sus incapacidades porque Colfondos, según oficio N° BP-R-I-L-14182-08-2016, la había remitido a dicha aseguradora por cuanto las incapacidades no tuvieron como origen un accidente laboral.

En respuesta a dicha solicitud, la mencionada compañía le informó a la demandante que se constató un evento reportado “el 23 de julio de 2014” calificado como de origen laboral, motivo por el cual para validar el pago de las incapacidades se requería la radicación del formato diligenciado para ese trámite junto con la historia clínica y las incapacidades generadas por el accidente de trabajo.

- El 27 de septiembre de 2016 la demandada informó a la actora que había decidido dar por terminado por justa causa su contrato, de conformidad con el artículo 62, literal A, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Salud Total frente al pago de las incapacidades concedidas a la demandante, informó:

* Las incapacidades P5901395, P6449599, P-6451406 y P-6449681 no generaron reconocimiento económico alguno porque no reportaron pago oportuno.

* Las incapacidades P-6449692 Y P-6449949, sí fueron pagadas.

* Las incapacidades restantes, esto es las P-6485426, P-6485569, P-6485585, P-66899095, P-6496267, P-6536137, P-6567951, P-6613063, P-6675623, P-6722708, P-6767827 y P-6821768 fueron liquidadas en \$0 teniendo en cuenta que ya se cancelaron 180 días por el mismo diagnóstico.

Con fundamento en las pruebas que obran en el expediente, la Sala constata que la desvinculación de Marta Dilia Daza Bustos, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) La empresa Rawhide Products S.A.S., no podía aplicar la causal prevista en el numeral 15, del literal A, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo según la cual es justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, el que hubiese transcurrido un período de incapacidad igual a 180 días continuos, toda vez que no obraba un concepto médico según el cual no era posible la rehabilitación de la trabajadora; no advirtió la situación particular de la demandante; y sobre todo, sin acudir a la Oficina del Trabajo correspondiente para que, de encontrarse procedente, se autorizara el despido, conforme a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como se expuso en las consideraciones generales de esta providencia, el cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad no faculta, sin más, al empleador, para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, por cuanto esa prerrogativa no es absoluta ni puede ser ejercida desconociendo lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, en el sentido de que se debe reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud al término de ese período, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, de acuerdo con lo que médicamente se haya medicado.

Por todo lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá. En consecuencia, ordenará a la empresa Rawhide Products S.A.S., que, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre a Marta Dilia Daza Bustos, si ella está de acuerdo, a un empleo igual o similar al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Rawhide Products S.A.S. que reconozca y pague a favor de Marta Dilia Daza Bustos el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Ahora bien, en lo referente al pago de las incapacidades, la señora Daza Bustos tendrá que presentar a la ARL Positiva los documentos que le fueron solicitados mediante comunicación del 3 de octubre de 2016, esto es, el formato diligenciado para ese trámite junto con la historia clínica y las incapacidades generadas por el accidente de trabajo y a la ARL Sura, aseguradora que cubre los riesgos profesionales de la empresa Rawhide Products S.A.S, a partir del 1 de junio del citado año.

Lo anterior se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2943 de 2013 según el cual las Administradoras de Riesgos Laborales serán las encargadas de asumir el pago de las

incapacidades laborales con ocasión de un accidente de trabajo o enfermedades laborales, desde el día siguiente a la ocurrencia del hecho o diagnóstico.

Este pago se surtirá, por parte de las ARL, “(...) hasta que: (i) la persona quede integralmente rehabilitada y, por tanto, reincorporada al trabajo; (ii) se le califique su estado de incapacidad parcial permanente y en este caso se indemnice; o (iii) en el peor de los casos se califique la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje superior al 50%, adquiriendo el derecho a la pensión de invalidez.”

8.6. Expediente T-5.976.903

Acorde con lo que obra en el expediente, se puede aseverar que:

*

– Juan Gabriel Barajas Arenas se vinculó a la empresa Pollo Pluss CISA para desempeñar el cargo de operario de planta. Sus funciones, entre otras, consistían en “descargar, cargar y colgar pollos”.

*

* Laboró con la mencionada empresa desde el 18 de enero de 2016 hasta el 18 de mayo del citado año.

*

* – El 16 de marzo de 2016 el demandante sufrió un accidente de trabajo al resbalar por una rampa del automotor de donde descendía con unos huacales llenos de pollos, los cuales le cayeron en el brazo izquierdo.

*

* – Este siniestro fue reportado a la ARL Positiva.

*

* – Como consecuencia de este accidente laboral, el accionante debió asistir a varias citas médicas, le fueron ordenadas diez terapias y concedidas incapacidades.

*

* – El 18 de mayo de 2016 se le comunicó al actor parte de la empresa Pollo Pluss CISA que se daba por terminado su contrato de trabajo por incumplimiento reiterado en el horario de trabajo, lo que se traduce en una justa causa de terminación del contrato por parte del empleador.

*

Acorde con las pruebas que obran en el expediente, la Sala infiere que la desvinculación de Juan Gabriel Barajas Arenas, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

El aminoramiento de las condiciones de salud del señor Barajas Arenas era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que fue consecuencia de un accidente laboral por el cual le fueron concedidas algunas incapacidades.

(ii) Pese a lo anterior, la empresa Pollo Pluss CISA decidió, con fundamento en una justa causa, dar por terminado el contrato laboral del peticionario.

La empresa accionada no adelantó trámite alguno tendiente a establecer la causal invocada ni le permitió al trabajador ejercer su derecho de defensa.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba indiciaria de que el empleador, no obstante conocer que el demandante presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para terminar el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo del accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Pollo Pluss CISA tenía conocimiento de las afecciones del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Respecto del pago de la incapacidad comprendida entre el 18 de abril al 25 de abril de 2016, en el que, por un lado, la ARL Positiva aseveró en la contestación de la demanda el pago de la misma y, por el otro, el señor Barajas Arenas afirmó en el escrito de impugnación que el dinero nunca le había sido efectivamente entregado, observa la Sala que en el documento denominado “Reporte de Incapacidades Temporales Liquidadas por Afiliado” allegado al proceso, el pago por dicho concepto fue autorizado con la orden N° 1811163687 el 11 de mayo de 2016, a la empresa.

Por esta razón se ordenará a Pollo Pluss CISA, que si aún no lo ha hecho, transfiera al señor Juan Gabriel Barajas Arenas el pago recibido por parte la ARL Positiva por concepto de la incapacidad concedida al trabajador del 18 al 25 de abril de 2016.

Por todo lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bucaramanga.

En consecuencia, ordenará a la empresa Pollo Pluss CISA, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre a Juan Gabriel Barajas Arenas, si él está de acuerdo, a un empleo igual al que venía desempeñando cuando se le desvinculó o en el que pueda desempeñarse teniendo en cuenta su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta de si es apto para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Pollo Pluss CISA que reconozca y pague a favor de Juan Gabriel Barajas Arenas el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran esté prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

8.7. T-6.000.044

Con base en las pruebas incorporadas al plenario, la Sala tiene por demostrado:

- Mediante Resolución N° 175 del 18 de noviembre de 1985, la señora Jacqueline Contreras Useche fue vinculada en propiedad a la Personería de Bogotá en el empleo Secretaria IV, del

cual se posesionó el 9 de diciembre de 1985, según acta No 289 del 7 del mismo mes y año. Actualmente, este empleo se denomina Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 03.

* - En el año 2014, la demandante comenzó a padecer una enfermedad que afectó gravemente su salud y por la cual le fueron concedidas, de manera ininterrumpida, varias incapacidades desde el 21 de septiembre de 2015.

*

- A través del dictamen 2016152957 NN, Colpensiones valoró la pérdida de capacidad laboral de la accionante en un 34,89 % y catalogó su enfermedad como de origen común con fecha de estructuración el 22 de abril de 2016.

- El Director de Talento Humano de la Personería de Bogotá, mediante Oficio 2016 EEE569237 del 8 de agosto de 2016 le comunicó a la peticionaria que continuaría vinculada a la entidad "... en carácter suspensivo, mientras Colpensiones AFP defina su situación por invalidez; por tanto, se seguirá reconociendo solamente los aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensión, con el IBC inicialmente reportado...".

- El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Personería Distrital de Bogotá allegó, en sede de revisión, oficio EE708574 por medio del cual señaló que verificada la historia laboral de la actora se constató que actualmente se desempeña en el empleo Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 03, adscrita a la Subdirección de Gestión Documental y recursos Físicos, dependencia en la cual fue reubicada mediante oficio DTH2283 del 8 de mayo del año en curso.

- La señora Contreras Useche solicitó que se tutelaran sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, entre otros y que, como

consecuencia de ello, se le ordenara a la Personería de Bogotá que deje sin efecto el Oficio 2016 EEE569237 del 8 de agosto de 2016, y, en consecuencia, la reintegre al cargo que venía desempeñando antes de la suspensión de su vinculación, restableciendo sus derechos laborales como funcionaria de carrera.

Conforme a lo señalado en el escrito suscrito por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la personería demandada, allegado en sede de revisión, según el cual la demandante se desempeña en el empleo Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 03, adscrita a la Subdirección de Gestión Documental y recursos Físicos, dependencia en la cual fue reubicada mediante oficio DTH2283 del 8 de mayo del 2017, se declarará la carencia actual de objeto por hecho superado.

Recuérdese que según la jurisprudencia constitucional, en aquellas ocasiones en que las situaciones de hecho que dieron lugar a la acción cesan o desaparecen durante el trámite del proceso de tutela, se configura el fenómeno procesal denominado carencia actual de objeto por hecho superado.

El fundamento de esa determinación radica en que, ante las circunstancias de hecho evidenciadas en el caso, es inocuo un pronunciamiento judicial de fondo en tales situaciones, por no tener un impacto real y efectivo en la protección de los derechos fundamentales invocados.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión de términos para fallar el presente asunto.

SEGUNDO.- REVOCAR el fallo del 8 de febrero de 2016, proferido por el Juzgado Penal del Circuito de Envigado, mediante el cual se revocó, a su vez, el dictado el 10 de diciembre de 2015 por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Envigado, en el trámite del proceso de tutela T-5.543.038. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Edwin León Arteaga y, en consecuencia, ORDENAR a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., reintegrar dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha hecho, a Edwin León Arteaga, si él está de acuerdo, a un empleo igual al que desempeñaba cuando fue desvinculado, o a uno que pueda desempeñar teniendo en cuenta su estado de salud actual, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta acerca de si es apto para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, ORDENAR a la Sociedad de Fabricación de Automotores Sofasa S.A., el reconocimiento y pago a favor de Edwin León Arteaga del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

TERCERO.- CONFIRMAR el fallo del 12 de septiembre de 2016, proferido por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, en el trámite del proceso de tutela T-5.894.669. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Yenny Gutiérrez Ruano, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Casa Láser Ltda., reintegrar dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, si aún no lo ha hecho, a Yenny Gutiérrez Ruano, si ella está de acuerdo, a un empleo igual al que desempeñaba cuando fue desvinculada, o a uno que pueda desempeñar teniendo en cuenta su estado de salud actual, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta acerca de si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, ORDENAR a la empresa Casa Láser Ltda., el reconocimiento y pago a favor de Yenny Gutiérrez Ruano del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

CUARTO.- REVOCAR el fallo del 15 de junio de 2016, proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Medellín, el cual revocó, a su vez, el dictado el 4 de mayo de 2016 por el Juzgado Décimo de Ejecución Civil de Medellín, en el trámite del proceso de tutela T-5.958.607. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Luz Ángela Zapata Garzón y, en consecuencia, ORDENAR a la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida, reintegrar, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, a Luz Ángela Zapata Garzón, si ella está de acuerdo, a un empleo igual al que venía desempeñando cuando se le

desvinculó, o a uno que pueda desempeñar teniendo en cuenta su estado de salud actual, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta acerca de si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, ORDENAR a la Corporación Educativa Colegio Ciencia y Vida, el reconocimiento y pago a favor de Luz Ángela Zapata Garzón del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

QUINTO.- REVOCAR el fallo del Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar, proferido el 18 de agosto de 2016, en el trámite del proceso de tutela T-5.965.441. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Luz Stella Pertuz Estrada y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Eulen Colombia S.A., reintegrar, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la presente sentencia, a Luz Stella Pertuz Estrada, si ella está de acuerdo, a un empleo igual al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, o a uno que pueda desempeñar teniendo en cuenta su estado de salud actual, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta acerca de si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, ORDENAR a la empresa Eulen Colombia S.A., el reconocimiento y pago a

favor de Luz Stella Pertuz Estrada del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

SEXTO.- REVOCAR el fallo del Juzgado Treinta Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá, proferido el 6 de diciembre de 2016, en el trámite del proceso de tutela T-5.970.143. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Marta Dilia Daza Bustos y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Rawhide Products S.A.S., reintegrar, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la presente sentencia, a Marta Dilia Daza Bustos, si ella está de acuerdo, a un empleo igual al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, o a uno que pueda desempeñar teniendo en cuenta su estado de salud actual, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta acerca de si es apta para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, ORDENAR a la empresa Rawhide Products S.A.S., el reconocimiento y pago a favor de Marta Dilia Daza Bustos del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

SÉPTIMO.- REVOCAR el fallo del 19 de septiembre de 2016, proferido por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bucaramanga, el cual confirmó, a su vez, el dictado el 16 de agosto de 2016 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bucaramanga, en el trámite del proceso de

tutela T-5.976.903. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Juan Gabriel Barajas Arenas y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Pollo Pluss CISA, reintegrar, si aún no lo ha hecho, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, a Juan Gabriel Barajas Arenas, si él está de acuerdo, a un empleo igual al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, o a uno que pueda desempeñar teniendo en cuenta su estado de salud actual, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, previa valoración médica, a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional que dé cuenta acerca de si es apto para trabajar y las condiciones para hacerlo sin riesgo para su salud. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, ORDENAR a la empresa Pollo Pluss CISA, el reconocimiento y pago a favor de Juan Gabriel Barajas Arenas del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato hasta que se haga el reintegro, siempre que no hubieran prescrito, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

OCTAVO.- DECLARAR LA CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO en el proceso iniciado por Jacqueline Contreras Useche, identificado con el número de referencia T-6.000.044, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

NOVENO.- LÍBRESE por la Secretaría General de esta corporación, en cada uno de los procesos, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Comuníquese y cúmplase.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

Con salvamento parcial de voto

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ROCÍO LOAIZA MILIÁN

Secretaria General (e.)

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

A LA SENTENCIA T-641/17

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-No existían elementos suficientes que probaran la existencia de un nexo de causalidad entre el despido del peticionario y su estado de salud (Salvamento parcial de voto)

Referencia: Expedientes T-5.543.038, T-5.894.669, T-5.958.607, T-5.965.441, T-5.970.143, T-5.976.903 y T-6.000.044 acumulados.

Acciones de tutela instauradas por Edwin León Arteaga, Flor Yenny Gutiérrez Ruano, Luz Ángela Zapata Garzón, Luz Estella Pertuz Estrada, Marta Dilia Daza Bustos, Juan Gabriel Barajas Arenas y Jacqueline Contreras Useche

Magistrado Ponente:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Corte Constitucional, a continuación presento las razones que me conducen a salvar parcialmente el voto en la decisión adoptada por la mayoría de la Sala Cuarta de Revisión de tutelas, en sesión del 17 de octubre de 2017, mediante la cual se profirió la sentencia T-641 de 2017.

Particularmente, este salvamento parcial de voto tiene como propósito exponer mi desacuerdo con el sentido de la decisión en uno de los seis casos resueltos por esta providencia. En ese sentido, no comparto la decisión respecto al expediente T-5.543.038, porque considero que no existen elementos suficientes que comprueben la existencia de un nexo de causalidad entre el despido del peticionario y su estado de salud, como paso a exponer a continuación.

1. La providencia de la que me aparto estudió un acumulado de acciones de tutela en las que los peticionarios fueron desvinculados laboralmente por sus empleadores, a pesar de sus condiciones de salud. Por lo tanto, solicitaron que se les amparara su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se les reconocieran y pagaran las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato. Así mismo, pidieron ser reintegrados a sus puestos de trabajo.

En el expediente T-5.543.038, la Sala estudió el caso de una persona a la que no se le prorrogó el contrato de trabajo a término fijo que suscribió con una compañía. En sus consideraciones, la sentencia señaló que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica respecto de las situaciones en las que se encuentre acreditado que: i) la persona tiene serios problemas de salud y el empleador tiene conocimiento de ello; ii) no existe una causal objetiva de desvinculación; iii) subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral; y iv) la desvinculación se efectuó sin la autorización previa del inspector de trabajo.

En ese sentido, en el análisis del caso concreto del expediente T-5.543.038, la providencia

señaló que el empleador vulneró los derechos fundamentales del peticionario por las siguientes razones:

i. i) El accionante padecía de una enfermedad que le impedía realizar su trabajo en condiciones regulares, ya que le fue diagnosticado síndrome del túnel del carpo. Sobre este punto, la Sala resaltó que el deterioro de las condiciones de salud del peticionario era de conocimiento del empleador, debido a que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y el actor fue atendido por el médico de salud ocupacional de la empresa.

) Pese a lo anterior, la empresa tomó la decisión de no prorrogar el contrato laboral del demandante.

) Además, se encontró que subsistían las causas que dieron origen a la relación laboral.

) Por último, se estableció que el demandado no le solicitó al Ministerio del Trabajo la autorización correspondiente para no prorrogar el contrato de trabajo del peticionario. En ese sentido, afirmó que el empleador desconoció que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de estabilidad laboral reforzada.

2. Por lo tanto, la sentencia concluyó que debía presumirse que el contrato de trabajo del accionante no había sido prorrogado por el empleador debido a su enfermedad y, en consecuencia, afirmó que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, le ordenó a la empresa reintegrar laboralmente al demandante, así como a reconocerle y pagarle las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato.

3. Sobre este particular, estoy en desacuerdo con el análisis del caso concreto realizado por la sentencia en el expediente T-5.543.038. La jurisprudencia de esta Corporación establece que, si bien la estabilidad laboral reforzada protege a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta de ser despedidos por sus condiciones de salud, esta protección no es indefinida. En ese sentido, las personas que tienen derecho a esta garantía se encuentran en un contexto en el que deben concurrir los cuatro elementos señalados en el fundamento 1 de este salvamento parcial. De este modo, un despido se presume discriminatorio cuando a pesar de que confluyen estas circunstancias el empleador decide despedir al trabajador.

Por lo tanto, no concuerdo con el planteamiento del caso concreto del expediente referido anteriormente, pues no considero que confluyeran los cuatro elementos exigidos por la jurisprudencia para determinar que el despido fue discriminatorio.

En primer lugar, considero que el análisis del primer requisito es equivocado pues, en mi criterio, el peticionario no tenía problemas serios de salud que le impidieran desempeñar sus funciones de manera habitual. En ese sentido, si bien se acreditó que el accionante fue diagnosticado con túnel del carpo y que esta situación fue conocida oportunamente por el empleador, en el expediente no hay pruebas que permitan afirmar que, con ocasión a su enfermedad, el peticionario no pudiese realizar su labor en condiciones regulares durante el vínculo laboral.

Por otro lado, si bien a lo largo de los hechos del caso se afirma que el peticionario asistió a terapias proporcionadas por la empresa para tratar su enfermedad, estas fueron realizadas de manera paralela a su desempeño regular de las labores encomendadas por la empresa. En consecuencia, aunque es cierto que el accionante padecía túnel del carpo, este diagnóstico no le impedía llevar a cabo sus labores de manera habitual, por lo que no es posible afirmar que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta de la cual fuera posible derivar la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

En segundo lugar, considero que la sentencia formula una regla jurisprudencial imprecisa sobre la estabilidad laboral reforzada, ya que afirma que “se presume que el contrato de trabajo del accionante no fue prorrogado por parte del empleador por razón de las afecciones de salud que padece.” Esta regla omite precisar que en este caso la presunción operó porque, además de las condiciones de salud del actor, el Ministerio del Trabajo no autorizó el despido del peticionario.

De este modo, esta regla jurisprudencial quedó formulada de tal manera que es posible concluir, de forma equivocada, que el despido de cualquier persona en situación de debilidad por razones de salud da origen a la presunción de despido injusto. Como se ha observado, esta interpretación va en contravía de lo establecido por la jurisprudencia constitucional en esta materia, ya que la falta de autorización por parte del Ministerio del Trabajo es un requisito imprescindible para que opere la presunción de despido discriminatorio. En ese sentido, disiento de la regla fijada, en la medida en que su redacción imprecisa permite realizar una interpretación equívoca de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada.

En estos términos quedan expuestas las razones que me llevaron a salvar parcialmente el voto con respecto a las consideraciones y la decisión que se adoptó en uno de los casos examinados en la Sentencia T-641 de 2017.

Fecha ut supra,

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada