

Expediente T-1.891.378

Sentencia T-1207/08

ACCION DE TUTELA-Procedencia para ordenar el reintegro a personas con discapacidad, previa autorización del Ministerio del Trabajo

PROTECCION LABORAL REFORZADA-Distinción entre trabajadores discapacitados calificados y trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo

DERECHO A LA REUBICACION LABORAL-Deber del empleador de reubicar al trabajador que en el transcurso de vida laboral han sufrido de accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral

La Corte Constitucional ha protegido a aquellos trabajadores que en el transcurso de vida laboral han sufrido de accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y **“cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, “implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.”**

ACCION DE TUTELA-Reintegro de trabajadores despedidos sin justa causa que han visto disminuida su capacidad laboral

Referencia: expediente T-1.891.378

Peticionario: Luis Alberto Suspes Tocarruncho

Accionado: Temporales Uno-A y otro

Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Bogotá, D.C., cuatro (4) de diciembre de dos mil ocho (2008)

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente señaladas en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y en los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de la sentencia de segunda instancia proferida por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá, el 10 de abril de 2008.

I. ANTECEDENTES

A. HECHOS

El señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho es casado y padre de una niña de 3 años.

El señor Suspes Tocarruncho se vinculó laboralmente a la empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., a través de contrato de trabajo desde el 1 de enero de 2006, empresa que lo envió a prestar sus servicios personales a la empresa EPM Aguas, para efectuar las labores de ayudante en la reparación de la red de acueducto en la ciudad de Bogotá.

Por la labor realizada, el actor recibía una remuneración equivalente al un salario mínimo mensual legal vigente más el auxilio de transporte. En el referido empleo, debía realizar las labores de excavación manual y manejo de taladro para perforación de concreto.

El 20 de junio de 2007, la médica del trabajo y laboral adscrita a la EPS Cafesalud, entidad a la que estaba afiliado el actor, envió comunicación a la empresa EPM Aguas, en la que se solicitaba la reubicación laboral por 3 meses del señor Suspes Tocarruncho, para lograr una mejoría en su estado de salud. Al accionante le fue diagnosticada una “lumbalgia con limitación para flexoextensión de la columna vertebral”.

A pesar de la orden dada por la profesional en medicina laboral, la empresa Temporales UNO-A S.A. dio por terminado el contrato de trabajo del demandante. Esta decisión le fue comunicada el día 5 de julio de 2007, aduciendo que la obra para la cual había sido enviado en misión había culminado.

En vista del despido, el actor por medio de apoderado judicial, presentó una reclamación administrativa ante la empresa demandada, con el fin de obtener su reintegro laboral, en consideración a su enfermedad. Por otro lado, dijo que de no ser posible tal petición, se solicitara su valoración por una junta médica laboral. Las anteriores pretensiones fueron resueltas de forma desfavorable por parte de la empresa de servicios temporales.

Debido a la afectación a sus derechos a la salud, el trabajo, mínimo vital y debido proceso, el señor Suspes Tocarruncho acudió a la acción de tutela, con el fin de lograr su reintegro bajo las condiciones de reubicación ordenadas por la médica laboral, al igual que se ordenara el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su despido.

B. Actuaciones Procesales

El conocimiento de la acción correspondió al Juzgado 31 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el cual, tras avocar el conocimiento de la demanda de tutela, dio traslado a los representantes legales de las empresas Temporales UNO-A Bogotá S.A. y EPM Aguas, con el fin de que ejercieran su derecho de defensa.

C. Contestación de las entidades accionadas y vinculados

1. Contestación de la Empresa EPM Bogotá Aguas S.A. E.S.P.

El apoderado judicial de la citada empresa, previo a cualquier pronunciamiento con relación a los hechos y pretensiones de la demanda, manifestó que la entidad que había sido demandada por parte del señor Suspes Tocarruncho era la empresa EPM- Aguas, persona jurídica diferente a su representada (EPM Bogotá Aguas S.A. E.S.P), no sólo en su razón social sino en su naturaleza.

Con relación a los hechos y pretensiones manifestó que al estar dirigidos contra otra empresa, no

le constaban los primeros y se oponía a las segundas.

Agregó que en el caso en estudio no se cumplió con el principio de inmediatez, requisito esencial para lograr el amparo de los derechos fundamentales por medio de la acción de tutela. Lo anterior por cuanto el vínculo laboral feneció el día 4 de julio de 2007 y a la fecha de presentación de la acción de tutela había transcurrido aproximadamente 8 meses.

Así mismo, en el trámite de revisión ante la Corte Constitucional señaló que entre Temporales Uno-A y su representada, se suscribió un contrato de prestación de servicios cuyo objeto se encontraba dirigido a suministrar trabajadores en misión. Agregó que en ejecución de dicho contrato, el señor Suspes, prestó sus servicios como trabajador en misión desarrollando actividades como mantenimiento de redes, “obra que ejecutaba en cumplimiento del contrato suscrito entre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y mi representada (...) el cual finalizó el 31 de diciembre de 2007”.

2. Contestación de la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A.

La representante legal de la empresa inició la contestación de la acción de tutela dando respuesta a los interrogantes formulados por el juzgado al momento de correrle traslado del auto admisorio de la demanda. Así, informó que el trabajador estuvo vinculado con la empresa en tres oportunidades y bajo la modalidad de contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada.

Señaló que el último contrato finalizó el 4 de julio de 2007, como consecuencia de la terminación de la obra de la empresa EPM- Aguas, usuaria de los servicios de la empresa de temporales.

Por otro lado, informa la representante que la empresa no fue notificada por la ARP sobre una afección de salud del accionante. Agrega que la única comunicación sobre esa situación se conoció por la empresa después de la terminación del contrato de trabajo, lo que en su opinión permite inferir que la patología es de origen común.

Para la demandada, el caso del señor Suspes Tocarruncho, no evidencia la necesidad de acudir a la acción de tutela, pues el trabajador cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos, como es acudir ante la jurisdicción laboral. De igual forma considera que las pretensiones del actor requieren de un trámite judicial especial en el que se otorgue un análisis judicial más profundo y especializado, lo cual no es compatible con la celeridad que se obliga en el trámite de tutela.

Por otro lado, considera que el hecho de la desvinculación no genera un perjuicio irremediable en los derechos de la seguridad social del actor, pues cuenta con otros medios para acceder al sistema de salud, bien sea como beneficiario de un consanguíneo o cónyuge o puede acudir al régimen subsidiado en salud, si se encuentra inscrito en el SISBEN y su clasificación se lo permite.

Por último asegura la representante de la entidad, que no es válida ni posible la petición del trabajador en cuanto a que se le reintegre al servicio, pues al terminarse la relación contractual con EPM-Aguas, tanto el cargo como el oficio del demandante desaparecieron y por tanto, no habría como reintegrarlo.

3. Vinculación de la Empresa EPM- Aguas

Mediante Auto del 15 de septiembre de 2008, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional vinculó a la Empresa EPM- Aguas. Una vez vencido el término otorgado no dio contestación alguna a la acción de amparo.

II. DECISIONES JUDICIALES

A. Primera Instancia

La Jueza 31 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, advirtió que dentro del proceso que se decidía no se cumplía con el requisito de subsidiariedad que plantea el Decreto 2591 de 1991, que señala que a esta acción se debe acudir cuando no exista otra vía judicial para resolver el conflicto, a menos que se esté ante un perjuicio irremediable que afecte un derecho fundamental. En este sentido, dijo que el actor cuenta con la jurisdicción laboral con el fin de que se determine si efectivamente la terminación del contrato se debió a la terminación de la obra.

Señaló además, que el señor Luís Alberto Suspes Tocarruncho fue quien aceptó y consintió la forma de contrato laboral que tenía con la empresa demandada, prueba de ello fueron los tres contratos que existieron entre las partes y los cuales tuvieron la misma terminación.

Considera que en la solicitud de reubicación no se menciona que la patología descrita fuera de origen laboral o que la empresa se viera obligada a indemnizar o mantener en el trabajo con reubicación laboral al actor.

Para el Despacho, el actor no aportó prueba alguna tendiente a demostrar que su despido radicó en su estado de salud y no en la terminación de la obra para la cual fue contratado, y por tanto, se debe presumir la buena fe de la empresa Temporales UNO-A.

En adición a lo anterior y con base en la pretensión del actor de que se ordenara su evaluación por una junta médica, afirmó que esto es competencia de la ARP y de la EPS del actor, aunque no existe en el presente caso incapacidad alguna que exprese la necesidad de tal valoración, incluso ni existe concepto médico del que se infiera que la enfermedad del actor sea de origen laboral.

Por último y con relación a la afectación a los derechos del debido proceso y al trabajo, el despacho consideró que estos no fueron transgredidos pues esta forma de contrato está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo.

B. Segunda Instancia

La impugnación la conoció el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá, el cual confirmó la decisión de primera instancia con base en las siguientes razones.

Las controversias generadas entre trabajador y empleador con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por los medios ordinarios previstos para tales fines, por lo que el uso de la tutela no es mecanismo idóneo, pues no basta para su procedencia alegar que se amenaza o vulnera un derecho fundamental.

De las pruebas aportadas en el expediente se evidencia que el contrato de trabajo suscrito por el demandante, es de aquellos en los que su terminación se condiciona a la culminación de la obra para la cual se celebró, por lo que se debe acudir ante la jurisdicción laboral, con el fin de determinar si aquellas circunstancias se presentaron.

De otro lado se encuentra que el origen de la enfermedad del actor es de orden común y por ello no se encuentra razón para que la empresa deba indemnizarlo, mantenerlo en el trabajo o reubicarlo, porque con base en la presunción establecida en el decreto 1295 de 1994, toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no haya sido clasificada como de origen profesional, se considera de origen común.

III. PRUEBAS

Aportadas en el trámite de la tutela

A continuación se relacionan las pruebas que fueron aportadas al expediente:

Copia de los contratos de trabajo firmados por el demandante en los que se establece las condiciones contractuales.

Certificación de la liquidación de las prestaciones sociales del demandante, con fecha 6 de julio de 2007.

Resultado de la valoración médica ocupacional realizada al demandante, por parte de la médica del trabajo Yamileth Rocío Caguazango Rangel adscrita a la EPS Cafesalud, en la cual informa que el trabajador requiere reubicación laboral temporal por 3 meses. De fecha 20 de junio de 2007.

Copia del examen médico ocupacional de retiro hecho al trabajador, por orden de la empresa demandada, en el cual se diagnostica “lumbalgia con limitación para flexoextensión de la columna vertebral”, con fecha 6 de julio de 2007.

Concepto médico emitido el 28 de julio de 2007, por el médico Julio Cesar Castellanos Ramírez, especialista en salud ocupacional y medicina del trabajo, en el cual se confirma el diagnóstico del trabajador y se informa que para la recuperación se requería la reubicación en la actividad laboral.

Copias de los certificados de afiliación del trabajador a la ARP Liberty y EPS Cafesalud.

Comprobantes de pago de los aportes a la seguridad social del actor, durante el tiempo que estuvo vinculado a la empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A.

Liquidación de las prestaciones sociales del trabajador al momento de la terminación de los tres contratos en los que estuvo vinculado con la empresa demandada.

Pruebas solicitadas por la Corte Constitucional

Mediante Auto del 15 de septiembre de 2008, la Sala Sexta de la Corte Constitucional ordenó a Temporales Uno A lo siguiente:

“que, en el término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la comunicación de esta providencia **señale qué** medidas se adoptaron antes de dar por terminado el contrato laboral con Luis Alberto Suspes Tocarruncho para reubicar al trabajador en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones de salud?”

Temporales Uno-A no dio respuesta a dicho interrogante. En efecto, se limitó a señalar que la terminación del contrato fue causa de la terminación de la obra.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA CORTE.

1. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 inciso 2º y 241-9 de la Constitución Política, y los artículos 33 a 36 del decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela dictado por el Juzgado 31 Penal del Circuito de Bogotá.

2. Fundamentos jurídicos

Problema jurídico

En la presente ocasión corresponde determinar a la Sala la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro a favor del trabajador que sufre una disminución en su capacidad laboral, en razón de una enfermedad desarrollada durante la ejecución del contrato de trabajo.

Para tal fin, se estudiará la jurisprudencia relacionada con la estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a ciertos sujetos de especial protección constitucional.

- a. Improcedencia general de la acción de tutela para obtener el reintegro. Situación especial de los sujetos de especial protección

La naturaleza subsidiaria de la acción de amparo y el hecho de que ésta no debe reemplazar los mecanismos ordinarios, ha llevado a esta Corporación a estudiar en forma específica el punto referido a la posibilidad de ejercer acción de tutela para obtener el reintegro de un trabajador despedido. La jurisprudencia ha establecido, que como regla general, este mecanismo, no es el idóneo, teniendo en cuenta que el asunto debe ser ventilado en la jurisdicción laboral. Ha dicho la Corte:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”[1](Subrayado fuera del texto)

Se concluye entonces que pese a esta regla general, en virtud del artículo 13 de la Carta, que otorga una especial protección a los sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y de la obligación estatal de garantizar que el derecho a la igualdad sea real y efectiva, la jurisprudencia ha admitido que, en ciertos casos y bajo ciertas condiciones, la acción de tutela es

el mecanismo idóneo para obtener el reintegro a un determinado empleo.

En relación con las personas con alguna clase de limitación, la Ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración laboral a favor de las personas con discapacidad. **El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada a favor de las personas con discapacidad. En este sentido, consagra que la limitación de una persona, no 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. Por otra parte, ordena** que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. En relación con esta norma, la Corte Constitucional en Sentencia C-531 de 2000[2] declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de una indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con la previa autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, el despido hecho a un trabajador discapacitado sin el cumplimiento de este trámite resulta ineficaz.

Corresponde ahora determinar si esta protección laboral reforzada sólo procede para aquellas personas con alguna clase de discapacidad o si también se encuentran amparadas aquellas que sufren una disminución en su estado de salud, que les dificulta el desempeño normal de sus funciones.

a. Reiteración de jurisprudencia. Alcance de la protección laboral reforzada.

La Corte Constitucional ha estudiado el punto de si la protección laboral reforzada debe aplicarse a aquellos trabajadores, que aunque no se encuentran calificados como discapacitados, sufren una disminución en su estado de salud, lo que les dificulta el desempeño normal de sus funciones.

En relación con este punto, la jurisprudencia ha concluido que a pesar de que el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados y aquellos que sufren una disminución de su condición física, la interpretación acorde con la Carta Política permite concluir que frente a estos últimas, también se predica una protección laboral reforzada que deriva de la aplicación inmediata de la norma Superior. En la sentencia T-351 de 2003[3], la Corte señaló:

1. **“En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales, frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta.**
2. **“El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada[4] y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado[5].**
3. Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez,

goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. **Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.**

4. **Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla” [6].**
5. Desde esta perspectiva, esta Corporación consideró que el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud, se somete a la evaluación y ponderación de tres elementos determinantes que se relacionan entre sí, a saber: 1) El tipo de función que desempeña el trabajador; 2) La naturaleza Jurídica del empleador y; 3) Las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

En estos términos, la Corte concluyó que: “Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

6. Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor”(Subrayado fuera del texto)

Estas subreglas han sido aplicadas en varias oportunidades y la Corte Constitucional ha protegido a aquellos trabajadores que en el transcurso de vida laboral han sufrido de accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y **“cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, “implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.”[7]**

Así, en la Sentencia SU-256 de 1996[8] la Corte conoció de una tutela interpuesta por un portador de VIH a quien el empleador, al haber conocido su estado de salud lo despidió sin justa causa y luego indemnizó en los términos pactados por las partes en una conciliación, la cual fue cuestionada por el accionante con posterioridad. La Corte concedió la tutela al encontrar que se trataba de una discriminación de la empresa por el hecho de que el empleado era portador del VIH. La Corte encontró que a pesar de que la desvinculación se había dado como fruto de la

discriminación, en el caso concreto el reintegro laboral no era la opción más favorable para el empleado, puesto que se podían presentar posteriores discriminaciones en el ámbito laboral debido al conocimiento del estado de portador de VIH. No obstante, como sí se había sufrido un daño en virtud de la desvinculación procedió a decretar la indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales.

De otra parte, la Sentencia T-1040 de 2001[9] reiteró que existe una obligación de los empleadores de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física. La providencia dijo:

“El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(...)

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.”

En la sentencia T-519 de 2003[10] la Corte Constitucional estudió el caso de un trabajador que por la naturaleza de su trabajo se encontraba permanentemente expuesto al sol, desarrollando una enfermedad (carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico). Por tal motivo, el médico tratante le indicó que debía ser reubicado laboralmente y pasar a un cargo de oficina. Sin embargo, la empresa no acató las sugerencias y despidió sin justa causa al accionante. En esta ocasión, la Corporación amparó el derecho del trabajador, sin requerir calificación previa de la discapacidad que padecía.

En la sentencia T-351 de 2003[11], la Corte consideró el caso de un trabajador que había disminuido su capacidad visual y presentaba pérdida en la memoria, en razón de un accidente de tránsito que lo había dejado 11 días inconsciente. A raíz de esta situación el médico de salud ocupacional de la Empresa solicitó la reubicación del trabajador. La Compañía reubicó al trabajador, sin embargo, en su opinión, este cambio afectó en forma más grave su salud. Ante esta circunstancia el actor pidió nuevamente su traslado a otras funciones, encontrando una respuesta omisiva, razón por la cual presentó la acción de amparo. Esta Corporación amparó sus derechos y requirió el cumplimiento de la obligación al empleador.

Por último, la Sentencia T-398 de 2008[12] señaló que: “Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad.”

De todo lo anterior se concluye que la reubicación laboral es un derecho del trabajador que sufre una mengua en su capacidad laboral. Así mismo, el despido hecho bajo esas circunstancias se torna ineficaz, a lo menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que esta terminación laboral fue en razón de su enfermedad.

B. Del caso concreto

Esta Sala estudiará los hechos presentados alrededor del despido del señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho, con el fin de establecer si éste puede ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, objeto de la protección constitucional a través de la acción de amparo.

Como primer punto debe aclararse la conformación por pasiva de la presente acción de tutela. El señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho interpone el amparo contra la Empresa de Servicios Temporales Uno-A y la Empresa EPM Aguas.

Dentro del curso del proceso fue notificada la sociedad EPM Bogotá Aguas S.A. E.S.P. Sin embargo, esta sociedad, a través de su apoderado, manifestó que la entidad contra la cual estaba dirigida la acción era la Empresa EPM- Aguas, persona jurídica diferente no sólo en su razón social sino en su naturaleza jurídica.

Dentro del trámite de la acción en primera instancia, la Oficial Mayor del Juzgado 31 Penal del Circuito dejó constancia que al comunicarse con el accionante telefónicamente, éste le indicó que la empresa contra la cual se dirigió la acción de tutela era EPM Bogotá Aguas, que es una filial de la principal EPM Aguas. Así mismo, el apoderado del accionante señala que “El señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho, reconoce como jefes Inmediatos, representantes de EPM- Bogotá Aguas S.A. E.S.P”, quienes a su vez hacen parte del Grupo Empresarial de Empresas Públicas de Medellín, junto con la empresa EPM Aguas.

Sin embargo, esta Sala de Revisión, mediante Auto del 15 de septiembre de 2008, ordenó **“VINCULAR** al proceso a la **Empresa EPM- Aguas**, con el fin de que, en el término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la comunicación de esta providencia, se sirva presentar ante esta Sala de Revisión sus apreciaciones acerca de los hechos expuestos en la tutela.” En el término concedido dicha Compañía no intervino en el trámite de la acción.

Aclarado el punto relacionado con la legitimación por pasiva, esta Sala procede a estudiar el fondo del asunto puesto en consideración.

Según las reglas jurisprudenciales establecidas en la parte motiva de esta providencia, la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada opera en todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o tiene una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades. En estos casos, la Corte Constitucional ha considerado que cuando se presentan disminuciones en la capacidad laboral de un trabajador, el empleador se encuentra en la

obligación de reubicarlo en un puesto que no implique peligro para su salud.

En el curso del proceso, se demostró que el señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho se vinculó laboralmente a la empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., a través de contrato de trabajo desde el 1 de enero de 2006. Esta Empresa lo envió a prestar sus servicios personales a EPM Bogotá Aguas S.A. E.S.P, para efectuar las labores de ayudante en la reparación de la red de acueducto en la ciudad de Bogotá.

Por otra parte, el 20 de junio de 2007 la médica del trabajo y laboral adscrita a la EPS Cafesalud solicitó la reubicación laboral por 3 meses del señor Suspes Tocarruncho. Lo anterior, para lograr una mejoría en su estado de salud, toda vez, que le fue diagnosticada una “lumbalgia con limitación para flexoextensión de la columna vertebral”.

A pesar de la orden dada por la profesional en medicina laboral, el 5 de julio de 2007, la empresa Temporales UNO-A S.A. dio por terminado el contrato de trabajo del demandante. En vista del despido, el actor presentó una reclamación ante esta Compañía, con el fin de obtener su reintegro laboral. Tal petición le fue negada.

Se tiene entonces que, pese a que el accionante no ha sido calificado como discapacitado, ha sufrido una enfermedad que ha afectado su desempeño laboral, y por tanto, era obligación del empleador proceder a asignarle una función acorde con su nueva situación.

Debe así mismo precisarse que la obligación de reubicación recae en cabeza de la empresa de servicios temporales, por cuanto es con aquella que el señor Suspes Tocarruncho suscribió su contrato laboral.

Pese a lo anterior, el empleador no cumplió su deber de reubicación, y por el contrario, procedió a despedirlo tan sólo unos días después de la solicitud de reubicación laboral, aduciendo una supuesta terminación de la obra para la que fue contratado, a pesar de que el contrato de suministro de trabajadores en misión con la Empresa EPM Bogotá Aguas, se encontraba vigente.

En este sentido, tal y como lo señaló EPM Bogotá Aguas S.A, la Empresa Temporales Uno-A suscribió un acuerdo con la compañía para el suministro de trabajadores en misión. Lo anterior, para desarrollar mantenimiento de redes en el contrato suscrito entre EPM Bogotá y la Empresa de Acueducto y Alcantarillado. Sin embargo, esta Sala de Revisión no encuentra explicación de la razón por la cual, a pesar de que este contrato finalizó el 31 de diciembre de 2007, el accionante fue despedido el 5 de julio de 2007.

Esta situación se ve agravada en el hecho que ni siquiera se atendió la petición del accionante de ser evaluado por la Junta Médico Laboral, lo cual dificulta determinar un posible derecho de pensión de invalidez en cabeza del accionante.

Por último, cabe aclarar que, a pesar de que una vez notificado el Auto de pruebas proferido por esta Sala el 15 de septiembre de 2008, la Empresa de Servicios Temporales señaló que una vez hechas las averiguaciones constató que EPM Aguas “reubicó al señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho al área de DIGITACIÓN labor que fue desempeñada hasta que finalizó como consecuencia de la obra contratada”, no se aportó prueba alguna de esta situación, ni del supuesto contrato laboral, ni la Empresa EPM Aguas intervino dentro del proceso para corroborarla. Además, esta Sala reitera que la obligación de reubicación recae en la Empresa de Servicios Temporales, directo empleador del señor Suspes Tocarruncho.

Pero además, por otro lado, la Empresa de Servicios Temporales no dio contestación alguna a la Sala Sexta de Revisión, quien en el Auto del 15 de septiembre de 2008, le solicitó que señalara las medidas que se adoptaron para reubicar al actor en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Por todo lo anterior, el señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho resulta ser beneficiario de la protección laboral reforzada establecida en el Ley 361 de 1997, al encontrar en un estado de debilidad manifiesta frente a su empleador.

En consecuencia, tal y como se señaló en la parte motiva de esta providencia, cuando se despide, sin justa causa, a un trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral, se presume que el despido fue producto de su enfermedad. En el caso en estudio, tal presunción no fue desvirtuada por Temporales Uno-A. Pero por otro lado, se recuerda, que en estos casos resulta imprescindible la autorización del Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, se adoptarán las medidas tomadas por esta Corporación en la Sentencia T-198 de 2006[13], reiteradas en la Sentencia T-392 de 2008, en la cual la Corte Constitucional estudió un caso similar al ahora presentado.

En consecuencia, se declarará ineficaz el despido del señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho al no cumplirse todos los requisitos legales, y por tanto, se ordenará sin solución de continuidad, su reintegro a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud, que deberá ser evaluado por los médicos de salud ocupacional de Temporales Uno-A

Frente a la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por el despido sin autorización del Ministerio del Trabajo del señor Suspes Tocarruncho, equivalente a ciento ochenta días del salario, ésta Sala ordenará su pago. Esta disposición señala:

“ARTÍCULO 26. 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 del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

De otra parte, debe tenerse en cuenta que al ser el reintegro sin solución de continuidad deberán pagarse de manera retroactiva los aportes respectivos a salud, pensiones y riesgos profesionales.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

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

SEGUNDO: REVOCAR la Sentencia proferida por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá, el 10 de abril de 2008 y, en su lugar, CONCEDER la tutela a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad del señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho.

TERCERO: ORDENAR a Temporales UNO-A Bogotá S.A. que reintegre, sin solución de continuidad, y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales, al señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud, que deberá ser evaluado por los médicos de salud ocupacional de la Empresa.

CUARTO: ORDENAR a Temporales UNO-A Bogotá S.A. el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al señor Luis Alberto Suspes Tocarruncho, en los términos establecidos en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: Para los efectos del artículo 36 del decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia.

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

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Ver sentencia T-576/98, M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela en la cual un notario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal razón, tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.

[2] M.P. Álvaro Tafur Galvis

[3] M.P. Rodrigo Esbocar Gil

[4] Dicha norma dispone que: "**ARTÍCULO 26.** 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 del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

[5] En efecto, en Sentencia SU-480 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: "La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela".

[6] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionalmente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[7] T-198 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

[8] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa

[9] M.P. Rodrigo Escobar Gil. En esta oportunidad la Corte amparó el derecho de una trabajadora que no sólo solicitaba la reubicación laboral, sino la capacitación para realizar las nuevas funciones.

[10] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

[11] M.P. Rodrigo Esbocar Gil

[12] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

[13] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra



ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

