

Expediente T-2.099.047

Sentencia T-216/09

ACCIDENTE DE TRABAJO-Alcance de la protección constitucional y legal/ENFERMEDAD PROFESIONAL-Alcance de la protección constitucional y legal

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO/REUBICACION LABORAL DE EMPLEADO QUE SUFRIO ACCIDENTE DE TRABAJO

La Sala observa que la empresa demandada vulneró los derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social y a la salud del accionante en atención a que la decisión de dar por terminado dicho vínculo laboral fue adoptada sin tener en cuenta el estado de salud en que se encontraba como consecuencia de un accidente de trabajo, lo cual no sólo se opone al sentido que ha inspirado la consagración del principio de solidaridad en materia de riesgos profesionales, sino adicionalmente a lo dispuesto en los artículos 4° y 8° de la Ley 776 de 2002 a propósito del deber de reubicación al cual se ha hecho alusión en esta providencia.

Referencia: expediente T-2.099.047

Acción de tutela instaurada por Orlando Perdomo Rondón contra Molinos Roa S. A.

Magistrado Ponente

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Bogotá D.C. veintisiete (27) de marzo de dos mil nueve (2009).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Juan Carlos Henao Pérez, Jorge Iván Palacio Palacio y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Nacional y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente,

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por el Juzgado Tercero Civil Municipal y el Juzgado Primero Civil del Circuito de Espinal, Tolima, en la acción de tutela instaurada por Orlando Perdomo Rondón contra Molinos Roa S. A.

I. ANTECEDENTES

El ciudadano Orlando Perdomo Rondón interpuso acción de tutela contra la empresa Molinos Roa S. A. con el objetivo de obtener amparo judicial de sus derechos fundamentales al trabajo, la salud y la seguridad social que la sociedad demandada habría infringido como consecuencia de la ocurrencia de los hechos que a continuación resume la Sala de Revisión:

1.- Durante un lapso de 13 años el accionante prestó sus servicios a la empresa Molinos Roa S. A. en calidad de operario de oficios varios mediante sucesivos contratos de trabajo a término fijo que fueron suscritos a lo largo de los primeros cinco años por los cuales se extendió la relación

laboral y, desde entonces, por medio de un contrato a término indefinido que perduró hasta el día 4 de septiembre de 2007.

2.- El día 18 de enero de 2006 el accionante sufrió un accidente de trabajo que consistió en la caída desde una altura de 50 metros que le ocasionó un severo trauma en los miembros inferiores. Sobre el particular, en el escrito de demanda el ciudadano informó lo siguiente: “de este accidente laboral el diagnóstico fue fractura de fémur subtrocantérica que ameritó cirugía y una nueva fractura transversal que necesitó de la segunda cirugía y la colocación de una placa más larga, todo esto ocasionó serios percances de salud que no permitieron cumplir con mi trabajo, teniendo dolores intensos que me aquejaron, molestia permanente para movilizarme caminando de forma coja, en la que quedé incapacitado y disminuido en mis funciones motrices”[1].

3.- El día 1° de agosto de 2007 el demandante recibió un oficio suscrito por Juan Carlos Perdomo Álvarez, Gerente de la Planta ubicada en el municipio del Espinal de la sociedad demandada, en el cual le informaban que el contrato de trabajo que había sido suscrito expiraría el día 4 de septiembre del mismo año y que la empresa había decidido no renovarlo.

4.- Debido al grave estado de salud en que se encontraba y a las dificultades que atravesaba para obtener un nuevo empleo por las dolencias que padecía como consecuencia del referido accidente de trabajo, el accionante solicitó al Ministerio de la Protección Social la práctica de una valoración médica. Como consecuencia de la aludida petición, el día 29 de febrero de 2008 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez valoró el porcentaje de pérdida de capacidad laboral en una cifra del 32.63%

Con fundamento en los hechos relatados, el accionante solicitó al juez de amparo conceder protección de sus derechos fundamentales, los cuales habrían sido vulnerados por su anterior empleador por cuanto la decisión de dar por terminado el vínculo laboral fue motivada, a su juicio, de manera exclusiva en el estado de invalidez que padece debido a la ocurrencia del accidente de trabajo. En consecuencia, demandó del juez la emisión de una orden judicial en virtud de la cual fuese reintegrado al cargo que venía ocupando o a uno acorde con la incapacidad que soporta en la actualidad. Adicionalmente, exigió el reconocimiento de una indemnización con base en la ilegitimidad del despido por el cual fue separado de su empleo.

II. Intervención de la sociedad demandada

Mediante escrito presentado el día 14 de agosto de 2008, el señor Juan Carlos Perdomo Álvarez, obrando como apoderado judicial de la empresa Molinos Roa S. A., solicitó al juez de instancia desestimar la pretensión elevada por el accionante con fundamento en la improcedencia de la acción de tutela promovida en el caso concreto y, en segundo término, debido a la legalidad de la decisión por la cual el accionante fue separado de su empleo. Sobre el particular, manifestó que la controversia planteada por el demandante ha de ser resuelta ante la Justicia ordinaria en atención a que se encuentra referida a la ocurrencia de hechos inscritos en los márgenes de una relación laboral. En cuanto al segundo argumento esgrimido, indicó que, si bien es cierto la relación laboral se extendió por un término de 13 años según lo afirmó el ciudadano en el escrito de demanda, dicho vínculo se fundó en la sucesiva suscripción de contratos a término fijo entre las partes, con lo cual, según el apoderado, al momento de finalizar la relación dicha decisión fue adoptada debido a la expiración del término por el cual la última prórroga había sido acordada. En ese sentido, la actuación emprendida por el empleador en forma alguna podría ser calificada como una infracción de los derechos fundamentales del demandante en atención a que tal

decisión encuentra fundamento en las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo a propósito de las causas por las cuales se puede dar por terminado un contrato de trabajo de manera legítima.

Aunado a lo anterior, indicó que la reclamación encaminada a obtener una indemnización fue debidamente atendida el día 27 de septiembre de 2007 por parte de la empresa Suratep, entidad a la cual se encontraba afiliado el trabajador para la atención de los riesgos profesionales. Para terminar, en cuanto a la constatación del estado de salud del accionante al dar por terminado el contrato de trabajo, el representante advirtió lo siguiente: “hay que aclarar señor Juez, que al momento de la terminación del contrato, el trabajador no presentaba incapacidad por enfermedad alguna”[2].

III. Decisiones judiciales objeto de revisión

3.1.- Mediante sentencia emitida el día 20 de agosto de 2008, el juzgado Tercero Civil Municipal del Espinal, Tolima, resolvió negar la acción de tutela incoada por el señor Perdomo Rondón con fundamento en el carácter subsidiario de la acción de tutela y en la ausencia de pruebas que permitieran inferir la vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital. Al respecto, indicó que la petición de reintegro elevada ha de ser resuelta ante la jurisdicción laboral debido a la insuficiencia del material probatorio recabado durante el proceso de amparo, por el cual no es posible, en opinión del juzgador de instancia, “entrar ha (Sic) evaluar de una forma minuciosa los derechos laborales dejadas (Sic) de percibir a favor del accionante”. En cuanto al segundo argumento expuesto, el Juzgado manifestó que, en atención a que el empleador realizó el pago de las prestaciones económicas correspondientes a la liquidación del contrato de trabajo, no existía vulneración alguna sobre el derecho fundamental al mínimo vital del demandante que permitiese avanzar en el análisis sustancial de la controversia planteada bajo la constatación de un perjuicio irremediable.

3.2.- El día 26 de agosto de 2008, el demandante interpuso recurso de apelación contra la anterior providencia alegando que el a quo no tuvo en cuenta que la incapacidad que en la actualidad padece, por la cual no ha logrado obtener un nuevo empleo a partir de su desvinculación laboral, demuestra la existencia de un perjuicio irremediable, constatación que autoriza el recurso a la acción de tutela como mecanismo de protección de sus derechos fundamentales. Adicionalmente, manifestó que la reclamación atinente al pago de la indemnización por el accidente de trabajo se mantiene vigente en atención a que la suma de dinero que recibió de parte de Suratep no se ajusta al porcentaje de pérdida de capacidad laboral que más adelante fue establecido por la Junta de Calificación de Invalidez.

3.3.- Por medio de providencia emitida el día 29 de septiembre de 2008, el Juzgado Primero Civil del Circuito del Espinal, Tolima, confirmó la sentencia proferida en primera instancia. Como fundamento de lo anterior, el ad quem manifestó que la reclamación promovida por el demandante se encuentra orientada a la reivindicación de meras expectativas, mas no sobre verdaderos derechos fundamentales toda vez que el asunto planteado requiere el agotamiento de un proceso judicial ordinario en el cual se decida eventualmente la procedencia del reintegro y la titularidad efectiva de los derechos subjetivos supuestamente infringidos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1.- Competencia

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la

acción de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2.- Problema jurídico

Con el objetivo de resolver la controversia planteada a la Sala, es menester dar respuesta al siguiente problema jurídico: ¿resulta atendible la solicitud de amparo de los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital de un empleado que busca, mediante la iniciación de un proceso de tutela, obtener una orden judicial de reintegro al empleo del cual fue separado con posterioridad al acaecimiento de un accidente de trabajo del cual fue víctima, a pesar de que el motivo que fue alegado por el empleador para dar por terminada la relación laboral consistió en la expiración del término por el cual fue celebrado el contrato? En atención a que el asunto formulado ha sido objeto de abundante reiteración por parte de esta Corporación, la Sala procederá a analizar brevemente el alcance de la protección constitucional y legal ofrecida a los empleados que han sufrido este tipo de percances y, con fundamento en la anterior consideración, se pronunciará sobre la alegada vulneración de las garantías iusfundamentales del demandante.

Alcance de la protección constitucional y legal ofrecida a los empleados que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

Como consecuencia de la consagración de la cláusula del Estado Social de Derecho, el ordenamiento jurídico ha asumido un notable esfuerzo consistente en corregir las desigualdades materiales que con frecuencia obstaculizan la posibilidad de goce de las garantías consignadas en el texto constitucional. Uno de los escenarios en los cuales se observa la marcada preocupación del constituyente por asegurar la existencia de mínimos sustanciales que propicien la plena satisfacción de las libertades individuales se encuentra en las relaciones laborales.

Sobre el particular, el texto constitucional colombiano da fe de la enorme importancia que adquiere el derecho al trabajo en este panorama, no sólo como medio de participación activa en la economía, sino adicionalmente como herramienta para la realización del ser humano como ciudadano, esto es, como integrante vivo de la asociación que aporta de manera efectiva elementos para la consecución de los fines de la sociedad. En tal sentido, el preámbulo de la Carta reseña como propósito esencial de la Constitución Nacional el aseguramiento de “la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz”. En esta dirección, de manera específica el artículo 25 superior consagra esta garantía en los siguientes términos: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”[3].

En este particular contexto, el cubrimiento de las contingencias que alteren el estado de salud y la capacidad laboral de los trabajadores como consecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen profesional adquiere especial importancia pues dichos eventos comprometen no sólo los derechos a la salud y al trabajo de quien los padece, sino adicionalmente el derecho a la seguridad social, garantía que ha sido catalogada por el artículo 48 superior como “derecho irrenunciable”.

Para la atención de estas eventualidades ha sido creado el sistema de riesgos profesionales, el cual se encuentra inserto dentro del andamiaje que da forma al Sistema de Seguridad Social que

pretende materializar los postulados vertidos en los artículos 48 y 53 del texto constitucional. En ese sentido, según fue puesto de presente por esta Corporación en sentencia T-062 de 2007, la creación de prestaciones económicas y médico asistenciales a cargo del sistema encuentra sustento en los principios de universalidad, eficiencia y, particularmente, en la máxima de solidaridad que lo presiden.

Sobre el particular, es preciso llamar la atención en que este último principio establece un definido conjunto de deberes y obligaciones en cabeza de los empleadores como consecuencia de la creación de riesgos para los trabajadores de los cuales aquellos son beneficiarios. En ese sentido, de acuerdo con el criterio expuesto por la Sala Plena de la Corte Constitucional en sentencia C-453 de 2002, el sistema de riesgos profesionales se apoya en un régimen objetivo de responsabilidad[4] en virtud del cual, con prescindencia de consideraciones de orden subjetivo, los empleadores se encuentran llamados a indemnizar y atender las dolencias padecidas por sus trabajadores cuando quiera que aquellos sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. El fundamento de dicho arreglo consiste en que los empleados ofrecen al empresario su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación de la cual surgen beneficios para ambas partes; los cuales, no obstante, son particularmente provechosos para el empleador. En consecuencia, como mecanismo para menguar los efectos que se siguen de las condiciones de subordinación en las cuales se encuentran los trabajadores, el ordenamiento ha ofrecido una especial protección a favor de éstos, la cual adquiere contornos particulares en el caso de los riesgos profesionales.

Empero, es necesario advertir desde ahora que a partir de la creación del régimen propio de las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales la asunción de estos riesgos ha sido trasladada a estas últimas por parte de los empleadores con fundamento en la cotización al sistema de seguridad social. En consecuencia, de acuerdo con la prescripción contenida en el parágrafo 2° del artículo 1° de la Ley 776 de 2002 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente o, en el último caso, cuando requiera las prestaciones aludidas.

En esta oportunidad interesa hacer énfasis en la protección asegurada al trabajador cuando quiera que el acaecimiento de estos percances haga mella en su estado de salud y, por consiguiente, en su capacidad laboral. Sobre el particular, los artículos 2° y 3° de la ley en comento establecen que en aquellos eventos en los cuales el empleado se encuentre impedido para trabajar de manera transitoria, las administradoras deberán ofrecerle la asistencia hospitalaria requerida y, adicionalmente, el pago de una “incapacidad temporal” que habrá de ascender a un monto equivalente al 100% del salario base de cotización hasta el momento en que se logre su rehabilitación o en que sea declarada su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. Como es obvio, el pago de estas incapacidades se encuentra orientado a asegurar al trabajador y al núcleo familiar que de él depende, la estabilidad económica requerida para que el proceso de atención médica sea llevado a cabo sin mayores percances. En consecuencia, la satisfacción de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y, en determinadas ocasiones, a la vida de los sujetos involucrados pasa de manera forzosa por el deber de ofrecer un pago cumplido y suficiente de estas prestaciones.

Cabe resaltar que el reconocimiento de esta prestación se extiende hasta un término de 180 días,

el cual puede ser prorrogado cuando así lo imponga la necesidad de culminar el tratamiento o la rehabilitación del afiliado, por períodos adicionales que en ningún caso pueden superar un período igual al anterior.

Ahora bien, en este punto resulta necesario advertir que, de acuerdo con la norma consignada en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, una vez ha culminado el período de incapacidad temporal “los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”. Así las cosas, en aquellos eventos en los cuales se logre una recuperación total de la salud del afiliado, su empleador se encuentra obligado a **reintegrar** al trabajador al cargo que venía ocupando o a realizar una reubicación de acuerdo con las directrices fijadas por la disposición. Sobre el particular, en sentencia T-062 de 2007, la Corte manifestó lo siguiente:

Esta obligación que pesa sobre el empleador tiene un claro propósito de brindar un cierto mínimo de justicia retributiva a las relaciones laborales, pues en el caso de los accidentes de trabajo es claro que la causa del padecimiento que afecta al trabajador está vinculada a la prestación del servicio, por lo que no sería aceptable que en estos eventos éste fuera dejado a su suerte sin que el empleador asumiera algún tipo de compromiso. Así pues, retomando el principio objetivo de responsabilidad sobre el cual descansa el sistema de riesgos profesionales, dado que el empleador es quien obtiene el provecho del riesgo que ha sido efectivamente materializado, debe ubicar al empleado en un cargo de acuerdo a lo establecido por la disposición

De otro lado, es preciso examinar aquellas hipótesis en las cuales una vez ha concluido el período establecido para el pago de las incapacidades temporales no se ha logrado la recuperación total del empleado. En este caso, en aplicación del artículo 3° de la Ley objeto de estudio, es menester iniciar el procedimiento encaminado a determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez del trabajador. Antes de analizar con algún detalle dicho trámite, cabe resaltar que, obedeciendo el designio anteriormente indicado en virtud del cual resulta forzoso garantizar las condiciones materiales requeridas para blindar de cualquier infracción los derechos fundamentales al mínimo vital del trabajador y de su grupo familiar, la Ley dispone que hasta tanto no sea emitido dicho dictamen, la correspondiente ARP continuará desembolsando el subsidio por incapacidad temporal.

En este caso, el Sistema se ha ocupado de regular las dos posibilidades que se presentan cuando la rehabilitación del trabajador no haya sido posible, en cuyo caso, debido a la constatación de la debilidad manifiesta en la cual se encuentra, se acentúa la intensidad del deber de protección que favorece al empleado. Así las cosas, el trabajador que padezca una pérdida definitiva de su capacidad laboral que no alcance un porcentaje equivalente o superior al 50% -situación que es conocida en el sistema de seguridad social como incapacidad permanente parcial- recibirá una indemnización proporcional al daño sufrido que habrá de oscilar entre 2 y 24 salarios base de liquidación, la cual será sufragada por la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado. En lo que tiene que ver con las obligaciones exigibles al empleador, la Ley ha hecho expresa su preocupación por garantizar el bienestar y el empleo de los trabajadores que, como consecuencia del padecimiento de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, han sufrido una mella irreversible en su estado de salud. En consecuencia, en atención a que conservan con algunas limitaciones un porcentaje considerable de su aptitud para laborar, el artículo 8° de la Ley 776 de 2002 consagra el deber de **reubicación** en los siguientes términos: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para

lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”. Ahora bien, en aquellos supuestos en los cuales la pérdida de la capacidad laboral del afiliado sea igual o superior al 50%, habrá lugar al reconocimiento de la pensión de invalidez, cuyo monto varía de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 10 de la Ley.

De tal suerte, se concluye que bajo el influjo del principio de solidaridad oponible al empleador en su condición de beneficiario de los riesgos creados en el marco de la relación laboral, de acuerdo con las prescripciones contenidas en la Ley 776 de 2002, cuando quiera que el empleado padezca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y aquél logre su recuperación total o parcial, esto es, que en el último caso no haya perdido más de un 50% de su capacidad laboral, el empresario se encuentra llamado a llevar a cabo su reintegro al cargo que venía ocupando o a uno compatible con las incapacidades que se continúen presentando (artículos 4° y 8° de la Ley 776 de 2002).

Ahora bien, en atención a que aquellas personas que padecen una incapacidad permanente parcial sufren graves limitaciones por las cuales pueden ser víctimas de discriminación, para completar el panorama normativo ahora expuesto es necesario traer a colación la protección laboral a favor de esta población que se encuentra establecida en la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”. Este instrumento legislativo pretende desarrollar los contenidos normativos vertidos en los artículos 13, 47, 54 y 68 del texto constitucional, los cuales dan cuenta del impostergable compromiso asumido por el Estado y la Sociedad consistente en promover el florecimiento de las condiciones requeridas para la inclusión social de aquellas personas que sufren alguna forma de discapacidad o invalidez como medio indispensable para hacer valer el derecho fundamental a la igualdad de aquellos sujetos. En lo que tiene que ver con el asunto objeto de análisis, el artículo 26 de la Ley en comento establece que la limitación de una persona en ningún caso podrá ser empleada como argumento para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar. Aunado a lo anterior, la misma disposición establece que ningún sujeto podrá ser separado de su empleo por razón de su limitación salvo que exista una autorización emitida por parte de la oficina de trabajo. Aunado a lo anterior, el inciso 2° del mismo artículo consagra una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de los trabajadores que hayan sido despedidos o cuyo contrato haya sido terminado por razón de su especial condición, la cual ha de ser sufragada sin perjuicio de las demás indemnizaciones que resultaren procedentes de acuerdo con la ley laboral.

Cabe resaltar que este último apartado fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en sentencia C-531 de 2000, en el entendido en que, en aplicación de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, “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”. De ahí resulta que la protección constitucional ofrecida a los trabajadores que sufran alguna forma de incapacidad no se agota en el reconocimiento de las indemnizaciones anteriormente señaladas, pues dicho amparo se extiende de manera tal que han de considerarse nulas las decisiones adoptadas por el empleador en virtud de las cuales la situación laboral de aquellos resulte afectada de no contar con una autorización previa por parte de la oficina de trabajo. En ese sentido, la aludida indemnización en forma alguna puede ser empleada como un instrumento para dar por terminada la relación laboral. Antes bien, ha de ser considerada como una verdadera sanción en contra de

los empleadores que se apartan de los deberes impuestos por el principio de solidaridad a los cuales se ha hecho alusión en esta providencia.

Según fue indicado en sentencia T-307 de 2008 en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de dicho móvil –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador- constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud de la cual el trabajador habría de acreditar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que el objeto de prueba no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo cual dificulta enormemente su acreditación.

Por último, es preciso recordar que la protección objeto de análisis no se restringe exclusivamente a aquellos trabajadores cuya incapacidad ha sido debidamente calificada de acuerdo con las directrices contenidas en la Ley 776 de 2002. En oposición, según fue manifestado por esta Corporación en sentencia T-351 de 2003, estos dispositivos de amparo se extienden al caso de los trabajadores que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta”, en cuyo caso la protección laboral “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”.

Una vez ha sido expuesto el alcance de la protección constitucional y laboral ofrecida a los trabajadores en el marco del sistema de riesgos profesionales, procede la Sala a realizar una breve reiteración jurisprudencial a propósito de la estabilidad laboral en los contratos a término fijo.

Reiteración de jurisprudencia acerca del principio de la estabilidad laboral en los contratos a término fijo

Según fue indicado en sentencia T-449 de 2008, el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la “estabilidad laboral reforzada”. Como es obvio, el margen de aplicación de esta institución –dentro de la cual se encuentran comprendidas las figuras anteriormente referidas: vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad- no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido. Así las cosas, el espectro de protección garantizado, en atención a que surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador discapacitado, ha de aplicarse con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las

cuales el empleado presta sus servicios al empleador.

De ahí resulta que la estabilidad laboral reforzada debida a los trabajadores discapacitados sea aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido. En estos casos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado.

Es preciso hacer énfasis en que en estos eventos, si bien el vencimiento de dicho lapso es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure, siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la cual se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

Cabe resaltar que, según fue indicado en sentencia C-016 de 1998, el principio de “estabilidad en el empleo” consagrado en el artículo 53 del texto constitucional resulta igualmente aplicable en los contratos laborales a término fijo. En estos eventos, de acuerdo con el criterio expresado por la Sala Plena de esta Corporación, la simple expiración del término acordado no legitima per se la decisión del empleador consistente en no renovar el contrato de trabajo dado que existe una valedera expectativa en virtud de la cual el empleado espera conservar el trabajo en el cual se desempeña. Así las cosas, de comprobar que subsisten “la materia de trabajo y las causas que lo originaron y [siempre que] el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”. La anterior consideración adquiere significativa importancia en el caso de los trabajadores discapacitados pues, como fue indicado en precedencia, dadas las condiciones materiales en que se encuentran, la intensidad de los deberes de protección y solidaridad se acentúa, razón por la cual aún cuando el contrato de trabajo haya sido suscrito por un término definido, la decisión de no renovarlo o de dar por terminado el aludido vínculo ha de contar con la previa autorización por parte del inspector de trabajo.

En este punto resulta oportuno realizar un estudio de casos precedentes, análogos al que en esta oportunidad ha sido planteado a esta Corporación, en los cuales la Corte ha decidido acciones de tutela promovidas por personas con algún grado de discapacidad. En sentencia T-307 de 2008 esta Sala de Revisión resolvió una demanda interpuesta por un ciudadano en contra de un plantel educativo con el cual había suscrito sucesivos contratos de trabajo a término fijo. En dicha oportunidad, a pesar de que la institución tenía conocimiento de las dolencias padecidas por el accionante, las cuales se presentaron con posterioridad a una trombosis de la cual aquella fue notificada, decidió dar por terminada la relación laboral con fundamento en el vencimiento del período originalmente acordado. En dicha providencia la Corte reiteró las consideraciones hasta ahora expuestas y, en consecuencia, ordenó el reintegro del demandante al cargo que venía ocupando o a uno acorde con la discapacidad que padecía, además del pago de las correspondientes indemnizaciones. En el mismo sentido, en sentencia T-780 de 2008, esta

Corporación ordenó el reintegro en los términos que acaban de ser descritos a favor de una persona que prestaba sus servicios a una Cooperativa de trabajo asociado que lo había separado del cargo como operario que desempeñaba poco después de haber sido notificada de la ocurrencia de un accidente de trabajo que lesionó el estado de salud del demandante, por el cual fue incapacitado en repetidas oportunidades.

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, procede esta Sala de Revisión a resolver la pretensión de amparo interpuesta por el accionante.

Caso concreto

El ciudadano Orlando Perdomo Rondón interpuso acción de tutela contra la empresa Molinos Roa S. A. con el objetivo de obtener amparo judicial de sus derechos fundamentales al trabajo, la salud y la seguridad social que la sociedad habría infringido al dar por terminado el vínculo laboral que desde hacía 13 años venía sosteniendo con el empleado mediante sucesivos contratos de trabajo a término fijo, a pesar de tener conocimiento de las dolencias de salud padecidas por el demandante como consecuencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo el día 18 de enero de 2006.

Al analizar el sentido de las providencias objeto de revisión, la Sala advierte que las dos instancias coinciden en señalar que el asunto planteado no ha de resolverse por vía de tutela en atención a que, dando aplicación al principio de subsidiariedad que regenta la procedibilidad de la acción consagrada en el artículo 86 superior, existen medios alternativos de protección que deben ser agotados por el demandante, los cuales descartan la prosperidad de la reclamación. Sobre el particular, la Sala observa que la discapacidad padecida por el accionante, por la cual ha de ser considerado como sujeto de especial protección de acuerdo con la prescripción contenida en el artículo 13 superior, permite concluir que en el caso concreto se presenta un perjuicio irremediable que hace procedente el análisis sustancial del problema jurídico formulado. En tal sentido, las condiciones de salud y desempleo que rodean al accionante como consecuencia del padecimiento de un accidente de trabajo y de la posterior separación del cargo que venía ocupando, permiten concluir que, si bien existen instrumentos judiciales diferentes a la acción de tutela, es preciso dar solución inmediata a la controversia planteada por cuanto existe una amenaza concreta sobre los derechos fundamentales del demandante que no puede ser deferida en el tiempo, lo cual desaconseja el recurso a las acciones ordinarias contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Al consultar el expediente de tutela, la Sala encuentra acreditado que, efectivamente, el día 1º de agosto de 2007 el señor Juan Carlos Perdomo Álvarez, Gerente de la sociedad demandada, le envió un oficio al accionante en el cual le manifestó lo siguiente: “Se le informa que su contrato de trabajo vence el día 4 de septiembre de 2007 y la empresa ha decidido no renovarlo”[5]. A su vez observa la Sala que el día 29 de febrero de 2008 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitió un dictamen en el que valoró la pérdida de capacidad laboral del ciudadano en un porcentaje del 32.63%, la cual tuvo como fecha de estructuración el día “07/06/2007”[6] y que, a su turno, fue calificada como de origen laboral en los siguientes términos: “8. CALIFICACIÓN DEL ORIGEN (...) Accidente: Trabajo”[7].

Con fundamento en las pruebas indicadas, la Sala concluye que si bien desde una perspectiva puramente formal al momento en que el trabajador fue notificado de la decisión de dar por terminado el vínculo laboral que sostenía con la sociedad demandada aquél no tenía en su poder una calificación emitida por una autoridad competente por lo cual fuese reconocido como

trabajador discapacitado; no es menos cierto que la Junta de Calificación Nacional concluyó que la discapacidad padecida por el accionante es de origen laboral y que, adicionalmente, dicha pérdida se estructuró el día 7 de junio de 2007, cuando aún se encontraba vigente la relación laboral.

De ahí resulta que la afirmación contenida en el escrito de contestación de demanda realizada por el representante de la sociedad demandada, según la cual “al momento de la terminación del contrato, el trabajador no presentaba incapacidad por enfermedad alguna”[8], no se ajusta a la verdad toda vez que la autoridad competente logró establecer que la discapacidad del 32.63% que en la actualidad sufre el demandante se constituyó con antelación al momento en que el señor Perdomo Rondón fuese separado de su cargo, lo cual significa que, al margen del eventual desconocimiento que al respecto tuviese el empleador, la pérdida de capacidad laboral ya se había perfeccionado al momento de finiquitar el vínculo de trabajo, a pesar de que no hubiese sido emitido el pronunciamiento correspondiente por parte de una Junta de Calificación de Invalidez.

En tal sentido, si bien la incapacidad permanente parcial del demandante no había sido objeto de calificación por parte de la Junta correspondiente al dar por terminado el contrato de trabajo –lo cual, en vez de frustrar la expectativa de amparo, abre los márgenes de protección constitucional anteriormente desarrollados bajo el concepto de debilidad manifiesta-, toda vez que el demandante solicitó dicha valoración con posterioridad al despido; es preciso tener en cuenta que el empleador tenía conocimiento de la ocurrencia del accidente de trabajo, esto es, de la caída sufrida por el trabajador desde una altura de 50 metros, y en consecuencia estaba advertido del deber impuesto por la Ley 776 de 2002 consistente en reubicar al trabajador en caso de que, una vez culminara el período de atención médica, se determinara eventualmente su recuperación total o parcial, tal como en efecto ocurriría más adelante.

Por consiguiente, la Sala observa que la empresa demandada vulneró los derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social y a la salud del accionante en atención a que la decisión de dar por terminado dicho vínculo laboral fue adoptada sin tener en cuenta el estado de salud en que se encontraba como consecuencia de un accidente de trabajo, lo cual no sólo se opone al sentido que ha inspirado la consagración del principio de solidaridad en materia de riesgos profesionales, sino adicionalmente a lo dispuesto en los artículos 4° y 8° de la Ley 776 de 2002 a propósito del deber de reubicación al cual se ha hecho alusión en esta providencia.

De otro lado, en lo que tiene que ver con el pago de la indemnización a cargo de la Administradora de Riesgos Profesionales Suratep, la Sala observa que dicha reclamación, por la cual el accionante pretende obtener el pago del valor diferencial por concepto del porcentaje de pérdida de capacidad laboral finalmente decidido por la Junta de Calificación; ha de ser resuelta mediante la correspondiente solicitud administrativa, mas no puede ser objeto de decisión por vía de tutela toda vez que no compromete una vulneración de un derecho fundamental que pueda ser considerada como un perjuicio irremediable.

Por último, es preciso tener en cuenta que la eventual reclamación de las prestaciones dejadas de percibir por parte del demandante desde el momento en que fue separado del cargo que venía ocupando podrá ser objeto de demanda en un proceso ordinario ante la Justicia Laboral, en cuyo caso la autoridad judicial deberá tener en cuenta las consideraciones desarrolladas en esta providencia a propósito del espectro de protección garantizado a las personas sometidas a condiciones de debilidad manifiesta debido al padecimiento de graves dolencias cuyo porcentaje de discapacidad no ha sido estimado por parte de las autoridades competentes.

En conclusión, la Sala Octava de Revisión procederá a revocar las decisiones judiciales de instancia y, en consecuencia, concederá el amparo solicitado de los derechos fundamentales a la seguridad social y al trabajo del señor Orlando Perdomo Rendón. Por consiguiente, ordenará la reubicación del demandante de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 776 de 2002, el cual prescribe lo siguiente: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Por último, en atención a que si bien la discapacidad del demandante no había sido dictaminada por la autoridad competente al momento de dar por terminado el contrato laboral, dicha pérdida de capacidad laboral se estructuró efectivamente mientras aquel vínculo se encontraba vigente, lo cual no sólo impone reconocer la situación de debilidad manifiesta en que entonces se encontraba el accionante, sino que adicionalmente permite atribuir al empleador las consecuencias que se siguen del desconocimiento de la mengua que produjo en el estado de salud de su trabajador la concreción de un riesgo profesional. Tal derivación consiste en que, dado que la sociedad tuvo conocimiento de la ocurrencia del accidente de trabajo y, por tal razón, de las previsibles secuelas que éste podría generar, la decisión de culminar dicho vínculo no podía ser adoptada de manera ordinaria, pues las circunstancias concretas requerían que dicha determinación fuese acogida mediante la correspondiente autorización del inspector de trabajo, de acuerdo con las consideraciones generales consignadas en esta providencia. En consecuencia, en atención a que el empleador se apartó de dicho deber, la Sala ordenará el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece lo siguiente: “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”

V. DECISION

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Tercero Civil Municipal y el Juzgado Primero Civil del Circuito de Espinal, Tolima y, en consecuencia, conceder el amparo de los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital del señor Orlando Perdomo Rendón.

Segundo.- ORDENAR al Gerente de la Empresa Molinos Roa S. A. que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contado a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar al accionante de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 776 de 2002, el cual prescribe lo siguiente: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Tercero.- ORDENAR al Gerente de la Empresa Molinos Roa S. A. que, dentro de las cuarenta y

ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, cancele a favor del señor Orlando Perdomo Rendón la indemnización prevista en el inciso 2° del art. 26 de la ley 361 de 1997, el cual establece lo siguiente: “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”.

Cuarto.- Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado Ponente

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ

Magistrado

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Folio 14, Cuaderno 2.

[2] Folio 52, Cuaderno 2.

[3] A su vez, el artículo 53 superior establece: "ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."

[4] Sentencia C-453 de 2002: "El Legislador acoge en esta materia [relativa al Sistema de riesgos

profesionales] la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio"

[5] Folio 1, Cuaderno 2.

[6] Folio 10, Cuaderno 2.

[7] Folio 10, Cuaderno 2.

[8] Folio 52, Cuaderno 2.

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

