

Sentencia T-057/16

DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL-Reiteración de jurisprudencia

Esta Corporación ha señalado que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental, en donde su efectividad surge de “(i) su carácter irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. Sin embargo, el carácter fundamental del derecho a la seguridad social no puede ser confundido con su aptitud de hacerse efectivo a través de la acción de tutela. En este sentido, la protección del derecho fundamental a la seguridad social por vía de tutela solo tiene lugar cuando (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales”.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR ACCIDENTE DE TRABAJO-Protección constitucional especial

PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Sujetos de especial protección constitucional

DERECHO AL TRABAJO-Aspectos determinantes para reubicación por condiciones de salud

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.

DISCAPACIDAD E INVALIDEZ-Diferencia

La Corte Constitucional estableció la diferencia entre discapacidad e invalidez por cuanto “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...”.

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

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Protección constitucional e internacional

DERECHO A LA ASOCIACION SINDICAL-Fundamental

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Dimensiones

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho de asociación sindical tiene tres dimensiones que implican una expresión de libertad: a. Dimensión individual: Corresponde a la posibilidad de cada persona de afiliarse, retirarse o continuar dentro de la organización sin que para tomar tales decisiones reciban injerencias o presiones externas, ni del empleador ni del sindicato. b. Dimensión colectiva: De acuerdo a la cual pueden autogobernarse los trabajadores organizados, y además pueden decidir independientemente el destino de la organización sin recibir injerencias externas, especialmente aquellas derivadas de los empleadores. c. Dimensión instrumental: La cual señala que el derecho de asociación es el mecanismo que permite a los trabajadores conseguir algunos fines, en especial aquellos relacionados con la mejora de sus condiciones laborales. Lo anterior, de conformidad con el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala que las normas de la legislación laboral representan un mínimo de garantías que pueden mejorarse a través de la negociación colectiva. Respecto a esta última dimensión

(instrumental), la jurisprudencia le ha otorgado gran importancia a la negociación colectiva. Sin embargo, se ha aclarado que la función de los sindicatos no se limita a tal actividad, por cuanto la ley les ha atribuido diversas facultades: (i) el deber de estudiar y analizar las características de la profesión, salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o prevención de accidentes y las demás condiciones laborales respecto de sus asociados, para lograr la defensa de las mismas o sus mejoras; (ii) procurar el acercamiento entre trabajadores y patronos en condiciones de justicia, subordinación a la ley y respeto mutuo; (iii) brindar asesoría a los asociados para lograr la defensa de sus derechos, así como representarlos ante las autoridades administrativas, patronos y terceros; (iv) promover la educación general y técnica de los asociados; entre otras.

FUERO SINDICAL-Definición

FUERO SINDICAL-Mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical

TRABAJADORES AMPARADOS POR FUERO SINDICAL

FUERO CIRCUNSTANCIAL-Garantía que ampara trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva

FUERO CIRCUNSTANCIAL-Jurisprudencia constitucional

FUERO CIRCUNSTANCIAL-Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

FUERO SINDICAL-Finalidad

TERMINACION UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR-Reiteración de jurisprudencia

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR ACCIDENTE DE TRABAJO-Orden de reintegrar a accionante

Referencia: expediente T-5.202.686

Peticionario: Jimmy Alexander Salcedo Granados.

Derechos fundamentales invocados: Mínimo vital, vida digna, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

Temas: (i) derecho fundamental a la seguridad social; (ii) derecho a la estabilidad laboral reforzada; (iii) derecho fundamental a la asociación sindical; (iv) fuero sindical; (v) fuero circunstancial y (vi) terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador.

Problema jurídico: Corresponde a la Sala determinar si Productos Ramo S.A. vulneró los derechos fundamentales invocados por el accionante al terminar de manera unilateral el contrato trabajo.

Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Bogotá D.C., once (11) febrero de dos mil dieciséis (2016).

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Alberto Rojas Ríos, Luis Ernesto Vargas Silva y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub –quien la preside–, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, profiere la siguiente,

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo proferido el treinta y uno (31) de julio de dos mil quince (2015) por el Juzgado Primero Penal del Circuito para adolescentes con función de conocimiento de Funza – Cundinamarca, que confirmó la decisión de veintisiete (27) de mayo de dos mil quince (2015) por el Juzgado Penal Municipal de Mosquera – Cundinamarca.

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Diez de la Corte Constitucional eligió, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

De acuerdo con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente.

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

1.1.1. El señor Jimmy Alexander Salcedo Granados, de 39 años de edad manifiesta que se vinculó de manera directa a la empresa Productos Ramo S.A. desde el 02 de agosto de 1999.

1.1.2. Indica que el 27 de agosto de 2012 sufrió un accidente de trabajo en la línea de producción de Chocorramo por lo cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado, encontrándose al momento de la interposición de la tutela en proceso de recuperación y valoración del PCL.

1.1.3. Señala que es padre cabeza de familia y que en la actualidad se ha sometido al tratamiento de las siguientes enfermedades con las que fue diagnosticado: "HIPERTENSIÓN ESENCIAL PRIMARIA, GOMA Y ÚLCERAS DE FRAMBESIA, HIPERTENSIÓN ARTERIAL, HIPERTROPIA VENTRICULAR IZQUIERDA, CARDIOPATÍA HIPERTENSIVA, PÓLIPOS GÁSTRICOS, ACTUALMENTE TENGO FORMULACIÓN CON DROGA CONTROLADA ADICIONALMENTE EXISTE PRESENCIA DE OTRAS PATOLOGÍAS COMO SON GASTRITIS NO ESPECIFICADA, OBESIDAD".

1.1.4. Afirma que estuvo incapacitado durante nueve (09) meses como consecuencia de las cirugías que le practicaron para tratar de recuperar el dedo. Aduce que desde hace 7 años debe tomar droga controlada cada 12 horas, adicionalmente que desde el 2008 hasta el año 2015 ha tenido terapias, fisioterapias, electrocardiogramas, cirugías, resonancias magnéticas y otros procedimientos, exámenes diagnósticos de los cuales Productos Ramo S.A. tenía conocimiento.

1.1.5. Indica que se encuentra en proceso para determinar el origen de sus patologías y se realice la valoración de pérdida de la capacidad laboral sobre dichas enfermedades. Señala que el día 31 de marzo de 2015 no los dejaron trabajar ni les dieron información sobre el trabajo existiendo un despido masivo.

1.1.6. Manifiesta que el 8 de abril de 2015 le fue entregada una carta en la cual se da por terminado su contrato laboral sin justa causa, adicionalmente resalta que no se le brindó ninguna explicación, información y que lo único que se le indicó es que debía esperar la consignación de sus prestaciones. Afirma que su proceso clínico no ha pasado por la ARP ya que está siendo atendido por la EPS. Informa que durante los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 le informó a Productos Ramo S.A. sobre su estado de salud.

1.1.7. Expresa que la empresa accionada no contestó la reclamación verbal que elevó referente a la terminación de su contrato. Igualmente manifiesta que cuenta con más de 16 años de antigüedad, que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta. Considera que su despido fue consecuencia de su estado de salud y por haberse afiliado a un sindicato. Señala que se colocó una queja ante el Ministerio de Trabajo y se dejó constancia de las arbitrariedades que se han cometido con los empleados y que no se solicitó la autorización a esa entidad para poder realizar el despido.

1.1.8. Solicita que se tutelen sus derechos fundamentales a la seguridad social en conexidad con la vida, al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y al trabajo. En consecuencia, requiere que se ordene a la empresa Productos Ramo S.A. proteger y restablecer los derechos que considera vulnerados, por lo que solicita que sea reintegrado laboralmente garantizándosele el fuero de estabilidad laboral reforzada y la continuidad con su tratamiento médico.

1.2. Traslado, diligencia de ampliación y contestación de la demanda

El Juzgado Penal Municipal de Mosquera – Cundinamarca mediante auto de diecinueve (19) de mayo de dos mil quince (2015) admitió la acción de tutela y ordenó correr traslado a la entidad accionada. Dentro del término de traslado, Productos Ramo S.A. presentó escrito contestando la acción de tutela.

1.2.1. Respuesta de Productos Ramo S.A.

1.2.1.1. El representante legal de Productos Ramo S.A. indicó que el Juzgado Penal Municipal de Mosquera – Cundinamarca no era competente para conocer de la acción de tutela interpuesta por el señor Jimmy Alexander Salcedo Granados.

1.2.1.2. Lo anterior por cuanto “Productos Ramo S.A. tiene su domicilio principal en Bogotá y desde el punto de vista laboral la competencia se puede realizar por el lugar del domicilio de la empresa y no por el sitio donde se encontraba desarrollando la labor el trabajador, pues con fundamento en el ius variandi los trabajadores pueden ser remitidos y/o trasladados a cualquiera de las sedes de trabajo que tenga el empleador, sin que ello implique que se varié el factor territorial y/o el domicilio de la compañía.”

1.2.1.3. Indicó que la Central Unitaria de Trabajadores –CUT-, presentó una TUTELATÓN ante diferentes despachos judiciales a nivel Nacional, para obtener sentencias contradictorias y que se reintegraran algunos de los trabajadores que de “forma arbitraria e irregular dicen haber constituido un presunto sindicato en la carretera, a la intemperie a las 5 de la mañana, fuera de las instalaciones de la empresa, con el único propósito de evitar que la compañía pudiera presentar un plan de retiro, al que se acogieron más de 269 trabajadores y que se originó como consecuencia del estado de pérdidas por las que viene atravesando productos Ramo y que exigió una reorganización a nivel general y/o que alegan tener unas presuntas enfermedades de muchos años atrás, que en nada inciden en su trabajo.” De igual manera presentó una tabla con la relación de las tutelas que presentó la CUT contra Productos Ramo S.A., a nivel nacional.

1.2.1.4. Considera que existe temeridad en el trámite de tutela por cuanto el accionante presentó por intermedio de la CUT y como representante del sindicato Sintraramo, otra acción de tutela ante el juzgado 5º Penal Municipal de Control de Garantías de Bogotá para que “el juez constitucional se pronunciara respecto a la presunta vulneración del derecho de asociación sindical y se reconociera a los afiliados a la organización sindical “Fuero Sindical de Manera Transitoria” buscando de esta manera un eventual reintegro”.

1.2.1.5. Señala que el Juzgado 5º de Control Garantías de Bogotá, el 11 de mayo de 2015, negó la solicitud del accionante al considerar que no existía relación de causalidad entre las terminaciones de los vínculos laborales y la constitución de la organización sindical Sintraramo, por lo que la empresa no incurrió en alguna conducta antisindical, señalando que las peticiones eran improcedentes.

1.2.1.6. Afirma que la temeridad surge por cuanto el accionante, a pesar de conocer que la tutela era improcedente y “al verse descubierto su mal intencionado proceder con la

presunta constitución de la organización sindical de la empresa, decide interponer una nueva acción de tutela, para lograr el amparo de sus derechos ya no como presidente del sindicato, sino como persona individual, basándose en el accidente de trabajo ocurrido hace más de 3 años, y sobre las cuales no es posible deprecar su condición como discapacitado, como se pretende hacer creer, pues a la fecha no se encuentra calificado, ni en estudio por pérdida de capacidad laboral.”

1.2.1.7. Considera que la intensión del accionante era inducir en error al juez al ocultar en la acción de tutela hechos trascendentales que su Despacho tenía que conocer, con el fin de desviar la atención para lograr un fallo favorable. Inclusive manifiesta que esta actuación puede llegar a configurar un fraude procesal.

1.2.1.8. Aduce que “en esta tutela repetida se transcriben en forma calcada varios de los hechos y los mismos argumentos que se utilizaron ante otros juzgados”. Indica que Productos Ramo S.A., no podía acceder a la historia clínica del accionante por cuanto es un documento sujeto a reserva y que por tal motivo no conocía todas las enfermedades que padecía el accionante.

1.2.1.9. Aclara que el señor Salcedo aduce padecer problemas cardiacos los cuales se derivan de la hipertensión que sufre y la cual está controlada por los medicamentos suministrados, y señala que no “existe evidencia de que ese problema de origen común hubiere afectado su desempeño en el trabajo, ni mucho menos, que la empresa pueda conocer de los presuntos tratamientos y/o drogas que se indican en su historia clínica”.

1.2.1.10. En el mismo sentido afirma que millones de personas padecen de hipertensión como consecuencia de colesterol alto, sin que dicha enfermedad suponga una incapacidad, ni que la misma incida en su gestión laboral y/o profesional.

1.2.1.11. Informa que al momento de la terminación del contrato del accionante, no se encontraba incapacitado y que Productos Ramo S.A. no tenía conocimiento de qué tipo de medicamento y/o tratamiento estuviera recibiendo ya que el señor Jimmy Alexander Salcedo para la fecha de terminación del vínculo laboral estaba trabajando en condiciones normales.

1.2.1.12. Expresa que de acuerdo a lo indicado por la Corte Constitucional, la acción

de tutela no es el instrumento ideal para obtener la protección de derechos laborales, reintegro o pago de salarios y prestaciones. Resalta que en el presente caso no se está ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable, y que el accionante fue indemnizado con once millones de pesos (\$11.000.000).

1.2.2. Pruebas y documentos

En el expediente obran como pruebas, entre otros, los siguientes documentos:

1.2.2.1. Copia de la cédula de ciudadanía del señor Jimmy Alexander Salcedo Granados[1].

1.2.2.2. Copia de la diligencia adelantada por la inspectora de trabajo de Funza – Cundinamarca, llevada a cabo el día treinta y uno (31) de marzo de dos mil quince (2015)[2].

1.2.2.3. Copia de la carta de terminación de contrato de trabajo sin justa causa, de treinta y uno (31) de marzo de dos mil quince (2015), firmada por el señor Germán Martínez, Representante Legal de Productos Ramo. La carta contiene el recibido del accionante en donde indica que recibe la comunicación “con derecho a reclamos”[3].

1.2.2.4. Copia de la liquidación del contrato de trabajo del señor Salcedo Granados.[4]

1.2.2.5. Certificado laboral del señor Jimmy Alexander Salcedo, expedido el tres (03) de abril de dos mil quince (2015).[5]

1.2.2.6. Examen de egreso “Certificado médico de aptitud laboral con énfasis en osteomuscular” realizado por Salud Ocupacional de los Andes Ltda., el día diez (10) de abril de dos mil quince (2015).[6]

1.2.2.8. Informe para Presunto accidente de trabajo del empleador o contratante de veintisiete (27) de agosto de dos mil doce (2012), expedido por la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A/ARP.[8]

1.2.2.9. Certificación de la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales de trece

(13) de septiembre de dos mil doce (2012) en el que diagnostican al accionante con una “herida de dedo(s) de la mano con daño de la(s) uña(s)”. [9]

1.2.2.10. Certificados de incapacidad de 27 de agosto de 2012, 07 de septiembre de 2012, 08 de octubre de 2012, 05 de noviembre de 2012, 15 de diciembre de 2012, 04 de enero de 2013, 03 de febrero de 2013 [10].

1.2.2.11. Ordenes de medicamentos proferidos por la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales [11].

1.2.2.12. Respuesta de Productos Ramo S.A., de siete (07) de mayo de dos mil quince (2015) a la tutela interpuesta por el señor Jimmy Alexander Salcedo Granados [12].

1.2.2.13. Extractos bancarios de Productos Ramo S.A. del Banco Davivienda en donde se registra el pago de la indemnización al señor Jimmy Alexander Salcedo Granados [13].

1.2.2.14. Certificación de Productos Ramo S.A. en donde señala que hasta el veintinueve (29) de abril de dos mil quince (2015) dicha compañía no había recibido notificación formal de la fundación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Ramo S.A. [14]

1.2.2.15. Certificación de Productos Ramo S.A. en donde se señala que debido a los resultados económicos de 2014 la empresa se vio en la necesidad de realizar un plan de retiro voluntario del personal [15].

1.2.2.16. Carta de Productos Ramo S.A. en donde se le hace entrega al accionante de la carta de retiro de cesantías, el pago de aportes a seguridad social de los últimos tres meses, certificación laboral y comprobante de liquidación [16].

1.2.2.17. Carta de Productos Ramos dirigida a Salud Ocupacional de los Andes en donde solicitan realizar el examen de retiro del señor Jimmy Alexander Salcedo Granados [17].

1.2.2.18. Certificación del Contador de Productos Ramo S.A. en donde indica la pérdida en las operaciones de 2014 de la compañía [18].

1.2.2.19. Certificado de existencia y representación legal de Productos Ramo S.A.[19]

1.2.2.20. Decisión del Juzgado Penal Municipal de Mosquera Cundinamarca veintisiete (27) de mayo de dos mil quince (2015)[20].

1.2.2.21. Impugnación presentada por Jimmy Alexander Salcedo contra el fallo de primera instancia[21].

1.2.2.22. Decisión del Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Funza – Cundinamarca de treinta y uno (31) de julio de dos mil quince (2015)[22].

1.2.2.24. Carta dirigida a la Corte Constitucional por parte del accionante en donde señala las dificultades que ha padecido por el despido unilateral y sin justa causa.[24]

1.2.2.25. Resultados de endoscopias y ecografías gastrointestinales.[25]

1.2.2.26. Biopsia Gástrica de 09 de julio de 2012.[26]

1.2.2.27. Diagnósticos médicos sobre sus enfermedades gastrointestinales.[27]

1.2.2.28. Valoraciones médicas de la cirugía de la mano a la que fue sometido por el accidente de trabajo.[28]

1.2.3. Decisiones Judiciales

1.2.3.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Penal Municipal de Mosquera – Cundinamarca, mediante decisión de veintisiete (27) de mayo de dos mil quince (2015), no concedió el amparo de los derechos fundamentales a la vida, subsistencia, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada y libre asociación.

Reconoció que el propósito del accionante era que se protegieran sus derechos fundamentales invocados, lo cual se concreta en el reintegro del señor Jimmy Alexander

Salcedo a Productos Ramo S.A. Al respecto, señaló que “en este caso se advierte que el señor Salcedo fue desligado laboralmente sin que mediara la autorización por parte del Inspector de Trabajo; situación que es justificada por RAMO S.A. alegando que aquél no se trata de una persona en estado de indefensión o debilidad manifiesta, pues para el momento de la desvinculación laboral no se encontraba incapacitado y no existe una calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que no goza de estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, no era necesario agotar el trámite ante el Inspector del Trabajo.”

Respecto al accidente de trabajo que indicó el actor, el juez de primera instancia señaló que “de acuerdo al historial médico aportado por el actor, el 27 de agosto de 2012 sufrió un accidente de trabajo, que le causó lesiones en el dedo uno de la mano derecha, y le generó una incapacidad definitiva de 70 días. Sin embargo, no se allegó prueba siquiera sumaria de que esa lesión haya desembocado en una disminución o limitación de la capacidad motora del actor o que le impidiera laboral en condiciones normales.”

En el mismo sentido manifestó que “se advierte que no evidencio probatoriamente el hecho de que sus padecimientos de hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambresia, hipertensión arterial, hipertrofia ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos, gastritis y obesidad que refiere el actor, sean por causa o en desarrollo de la labor que desempeñaba dentro de la empresa requerida, por ende de ninguna forma puede deducirse dentro del trámite, que sean consecuencia de su actividad laboral, y mucho menos puede decirse que limitan la misma, pues los galenos tratantes no señalaron nada al respecto.”

1.2.3.2. Impugnación de la tutela de primera instancia.

Afirma que la primera instancia le otorgó mayor validez a la defensa que presentó Productos Ramo S.A. y que desconoció sus derechos. En este sentido indicó que a pesar de no encontrarse incapacitado al momento de la terminación de su contrato, no significa que se encontrara bien de salud.

Señala que sus múltiples patologías se encuentran en proceso de estudio y que no se puede determinar aún el grado de pérdida de la capacidad laboral por cuanto se está valorando y estudiando el origen de las mismas.

1.2.3.3. Decisión de Segunda instancia.

El día treinta y uno (31) de julio de dos mil quince (2015), el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Funza – Cundinamarca confirmó la decisión de primera instancia al considerar que de conformidad con la jurisprudencia, los jueces de tutela no pueden involucrarse en las actuaciones de las autoridades o de los particulares con el fin de resolver los conflictos laborales, sino en circunstancias específicas, las cuales no se presentaban en el caso de la referencia.

También indicó que “no se evidencia que el accionante se encontraba para la fecha de la culminación de su actividad laboral en tratamiento médico grave y/o urgente; pues si bien es cierto, en su historia clínica se refiere padece diferentes sintomatologías, no se advierte una enfermedad grave o crónica que amerite tratamiento severo constante, como tampoco se acredita que necesite una protección especial.”

Por último concluye señalando que “de lo allegado al plenario, no se tiene la certeza que el accionante haya puesto en conocimiento de la empresa donde laboraba las patologías que sufría, si bien es cierto el mismo aduce que la empresa tenía conocimiento de los permisos que solicitaba para asistir a las citas médicas y diferentes exámenes que debía practicarse, no lo es menos, que a la fecha de la terminación del contrato laboral, la accionada desconocía la supuesta circunstancia de debilidad manifiesta que reclama para un posible reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, luego, es claro que no había conocimiento de enfermedad crónica, catastrófica y/o estuviera inmerso en merma de su capacidad productiva que ameritara especial atención de previo reconocimiento; siendo por este motivo que la demandada no pidió permiso al Ministerio para dar por terminada una actividad contractual de forma unilateral, pues, se aprecia, su argumento fue un déficit financiero, situación que fue sustentada por el Contador Público de la empresa.”

2. CONSIDERACIONES

2.1. COMPETENCIA

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia.

Además, procede la revisión en virtud de la selección realizada por la Sala correspondiente y del reparto verificado en la forma establecida por el reglamento de la Corporación.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la situación fáctica antes expuesta, corresponde a la Corte Constitucional determinar si con la actuación desplegada por Productos Ramo S.A. al terminar de manera unilateral y sin justa causa el contrato del señor Jimmy Alexander Salcedo Granados se vulneraron los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna, a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada del accionante.

Con el fin de dar solución al problema jurídico planteado, la Sala realizará un análisis de los siguientes temas: (i) se referirá al derecho fundamental a la seguridad social; (ii) se manifestará al derecho a la estabilidad laboral reforzada; (iii) se pronunciará sobre el derecho fundamental a la asociación sindical; (iv) tratará los temas de fuero sindical y (v) fuero circunstancial; (vi) hará referencia a la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador y (vii) resolverá el caso concreto.

2.3. El derecho fundamental a la seguridad social. Reiteración de Jurisprudencia.

2.3.1. El derecho a la Seguridad Social está reconocido como un derecho fundamental mediante los artículos 48 y 49 en donde se estipula que la seguridad social es un derecho irrenunciable y que a su vez es un servicio público[29], por lo tanto el Estado está obligado a coordinar, dirigir y controlar que tal derecho se ejecute de manera efectiva.[30]

2.3.2. Igualmente, el artículo 53 Superior, indica que la garantía a la seguridad social es un principio mínimo fundamental del vínculo laboral y conlleva la exigencia al Estado de garantizar el derecho a obtener un pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones legales.[31]

2.3.3. El ordenamiento constitucional le brinda protección al derecho a la seguridad social, la cual se complementa de acuerdo a algunos instrumentos internacionales que reconocen el derecho a la seguridad social de las personas.[32]

2.3.4. En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 22 consagra: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad

social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.[33]

2.3.5. Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos de la Persona establece en su artículo 16 que “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.[34]

2.3.6. El Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales, mediante su artículo 9° estipula que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.[35]

2.3.7. En el mismo sentido, el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresa que “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.[36]

2.3.8. El Código Iberoamericano de la Seguridad, que fue aprobado en Colombia mediante la Ley 516 de 1999, en su artículo 1° señala que[37] “El Código reconoce a la Seguridad Social como un derecho inalienable del ser humano. 2. Este derecho se concibe como garantía para la consecución del bienestar de la población, y como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo armónico de la sociedad.”

2.3.9. De conformidad con las normas señaladas, esta Corporación ha establecido que el derecho a la seguridad social protege a aquellos individuos que como consecuencia de la vejez, el desempleo, una enfermedad o incapacidad laboral, se encuentren en la imposibilidad mental o física para adquirir los medios que les permiten subsistir y tener una vida digna. De esta manera, la seguridad social exige que se realice un diseño de una estructura básica en donde se determinen las entidades encargadas de prestar el servicio y donde se establezcan los procedimientos bajo los cuales tiene que ocurrir.[38]

2.3.10. Igualmente, se tiene que indicar el sistema que se debe tener en cuenta para garantizar que se otorguen los fondos con los cuales este pueda desarrollar un buen funcionamiento.[39] Por este motivo, la labor estatal resulta de vital importancia, por cuanto a través de las asignaciones de sus recursos fiscales, tiene una obligación constitucional de otorgar las condiciones suficientes para que las personas gocen del derecho irrenunciable a la seguridad social.[40]

2.3.11. Esta Corporación, admitió desde muy temprano, que los derechos económicos, sociales y culturales, también conocidos como de segunda generación, podían protegerse a través de la acción de tutela, con la tesis de la conexidad, si se demostraba un nexo inescindible entre los derechos de orden prestacional y un derecho fundamental.[41]

2.3.12. Así mismo, otra corriente doctrinal ha considerado que los derechos civiles y políticos al igual que los derechos sociales, económicos y culturales son derechos fundamentales por lo cual acarrean obligaciones negativas y positivas.[42]

2.3.13. De esta manera, el Estado debe abstenerse de efectuar actuaciones que desconozcan tales derechos (deberes negativos) y para lograr la plena ejecución y materialización en la práctica de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, el Estado debe acoger medidas e implementar actividades que involucren exigencias de carácter prestacional (deberes positivos).[43] Según esta postura, la implementación práctica de los derechos constitucionales fundamentales dependerá de la erogación presupuestaria, por lo que no considerar a los derechos sociales como fundamentales por ese motivo, sería contradictorio además de confuso.[44]

2.3.14. La Corte Constitucional ha indicado que cualquier derecho constitucional tiene el carácter de fundamental, ya que tienen una conexión directa con los valores que el Constituyente quiso elevar democráticamente a la categoría de bienes protegidos especialmente por la Constitución.[45] Los valores que están consagrados en normas jurídicas vinculantes delimitan las barreras de la actuación estatal para que ejerza sus actividades sin que sean tildadas de arbitrarias (obligaciones negativas o de abstención).[46]

2.3.15. En el mismo sentido, esta Corporación ha señalado que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental, en donde su efectividad surge de[47] “(i) su carácter

irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. Sin embargo, el carácter fundamental del derecho a la seguridad social no puede ser confundido con su aptitud de hacerse efectivo a través de la acción de tutela. En este sentido, la protección del derecho fundamental a la seguridad social por vía de tutela solo tiene lugar cuando (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales”[48].

2.4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de la Jurisprudencia.

2.4.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva.[49] Así mismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial.[50]

2.4.2. Esta Corporación ha indicado que las personas con discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano[51] como por ejemplo “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”[52]

2.4.3. Igualmente, se ha manifestado que el artículo 53 Constitucional, contempla una protección general respecto a la estabilidad de los trabajadores, por lo que esta Corte ha

indicado que tal estabilidad laboral se debe reforzar si el trabajador es una persona que de conformidad a sus condiciones específicas sufra un grave deterioro a partir de una desvinculación abusiva.[53]

2.4.4. Por tal motivo, el legislador prohibió el despido de trabajadores que estuvieran discapacitados o en un estado de debilidad manifiesta si tal despido se ocasiona con motivo de su condición, fundamentándose en que tal decisión se debe a medidas discriminatorias que resultan un atentado contra la igualdad y el deber de solidaridad.[54]

2.4.5. Esta Corporación, ha señalado que el concepto de solidaridad en las relaciones laborales permite que las partes se reconozcan entre sí como sujetos de derechos constitucionales fundamentales que deseen desarrollar su plan de vida de acuerdo a condiciones de dignidad mínimas, para lo cual deben tener el apoyo estatal y de los particulares, en especial en eventos en donde la debilidad física o mental, la desigualdad material o la falta de oportunidades constituyan una limitación para obtener sus metas.[55]

2.4.6. En igual sentido, se ha indicado que el deber de solidaridad se configura en la obligación del empleador de reubicar al trabajador que tiene una debilidad manifiesta[56]: “(...) nuestra Carta Política señala en su artículo 48 que el empleador en desarrollo del deber de solidaridad y como una manifestación del principio de eficiencia[57], tiene el deber de mantener en el cargo o de reubicar al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta atendiendo sus circunstancias particulares y de manera oportuna, hasta tanto no se verifique la estructuración de una causal objetiva por parte del Ministerio del Trabajo”[58].

2.4.7. Al respecto, el derecho del trabajador a ser reubicado ha sido limitado en eventos donde tal situación desborde la capacidad del empleador por lo que tal circunstancia la deberá probar ante el Ministerio de Trabajo[59]: “En efecto, 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.[60]”

2.4.8. De igual manera, la Corte Constitucional estableció la diferencia entre discapacidad e invalidez por cuanto “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”.[61] Así mismo, se indicó que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...”[62] (Negrilla no original)

2.4.9. La jurisprudencia constitucional, ha reconocido que la estabilidad laboral reforzada protege por lo general a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. En este sentido, se ha dicho que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la correspondiente limitación física, sicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral.[63]

2.4.10. Igualmente, se ha establecido que tal protección especial que se le otorga a las personas que debido a su condición física se encuentran en un evento de debilidad manifiesta también cobija a quienes tengan probado que su situación de salud les impida o dificulte de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad.[64]

2.4.11. De esta manera, se entiende que esa protección implica “(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 y cuando que no se configura 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.”[65]

2.4.12. La jurisprudencia de esta Corporación, ha reconocido, que el principal efecto de la “estabilidad laboral reforzada” consiste en que el despido del trabajador amparado resulta ineficaz si la desvinculación del mismo se ocasiona por la condición especial que el mismo tiene.[66] Lo anterior significa que si un trabajador está en un estado de discapacidad o debilidad manifiesta por una disminución de la capacidad física o mental, tiene el derecho de permanecer en su empleo.[67] Por tal motivo, cualquier despido en donde el juez de tutela verifique que la finalización de la relación laboral fue debido a las causales descritas, la misma resulta ineficaz, por lo que es procedente que se ordene el respectivo reintegro del trabajador.[68]

2.4.13. En el mismo sentido, se ha reconocido que existe una presunción en contra del empleador si para despedir al trabajador no se solicitó una autorización de la autoridad laboral competente, lo cual fue justificado por esta Corte, al señalar que “exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.”[69]

2.4.14. Adicionalmente, esta Corte ha indicado que “cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad[70], el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”[71]. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.”[72]

2.4.15. Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional ha reiterado que en los eventos en donde el empleador irrespete las reglas para despedir trabajadores que cuenten con la garantía de la estabilidad reforzada, surgen tres consecuencias[73]: (i) la ineficacia del despido, por lo cual el empleador deberá reintegrar al trabajador;[74] (ii) el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social que se generaron desde el momento del despido hasta el reintegro efectivo; y (iii) el pago al trabajador afectado de la indemnización que contempla la ley.[75]

2.4.16. Esta Corporación ha señalado que dicha protección especial se fundamenta en los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social los cuales están estipulados en la Constitución.[76] Por lo anterior, el Estado tiene la obligación de implementar medidas favorables a grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.[77]

2.4.17. Se debe resaltar que la Ley 361 de 1997 se expidió con base en los artículos 13, 47, 54 y 68 Superiores, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales de las personas que se encuentren con una limitación y de esta manera procurar que logren su total realización personal así como su completa integración a la sociedad.[78]

2.4.18. El artículo 26 de dicha Ley señala que “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.”[79]

2.4.19. En las Sentencias C-531 de 2000 y T-198 de 2006[80] se indicó que de conformidad con los principios de igualdad, respeto a la dignidad humana, solidaridad y protección especial de las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, el despido o

terminación del contrato de trabajo sin la total autorización del Ministerio de Trabajo no tendrá ningún efecto jurídico.[81] Igualmente se expresó que el pago de la indemnización por parte del empleador no lo exonera de pedir la autorización al ente correspondiente para terminar el contrato.[82]

2.4.20. El Decreto 019 de 2012, incluyó la excepción de no tener que acudir al Ministerio de Trabajo para obtener la autorización del despido del trabajador si el mismo incurría en una causal de despido por justa causa que consagra la ley.[83] Cabe aclarar que tal disposición fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012[84].[85]

2.5. El derecho fundamental a la asociación sindical.

2.5.1. La Constitución Política de Colombia consagra en sus artículos 39, 53 y 93 el derecho de asociación sindical, y también lo incluyen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que fueron aprobados por nuestro país a través de las Leyes 26 de 1976 y 27 del mismo año.[86]

2.5.2. Esta Corporación ha indicado que la libertad de asociación se constituye como una garantía conformada por dos elementos: i) un derecho de carácter individual, por cuanto su inclusión en el texto de la Constitución no implica una renuncia subjetiva a favor de una colectividad específica; y ii) como una característica del derecho en mención, por cuanto se resalta que es una libertad que en una instancia resulta ser colectiva lo cual corresponde a la misma organización sindical.[87]

2.5.3. La Sentencia C-063 de 2008[88] indicó que el derecho a la libertad de asociación está conformado por los siguientes elementos: a) la libertad individual para organizar sindicatos; b) la libertad de sindicalización, por cuanto no se puede obligar a nadie a afiliarse o desafiliarse de un sindicato; y c) la autonomía sindical, la cual se refleja en la independencia que tiene la organización sindical para establecer y crear su derecho interno.[89]

2.5.4. Igualmente, esta Corporación ha señalado que la libertad de asociación sindical es un derecho fundamental que puede exigirse a través de la acción de tutela.[90] En el mismo sentido, se ha establecido que con el reconocimiento de la libertad de asociación sindical se pretende garantizar a los trabajadores la posibilidad de constituir libremente organizaciones independientes que hagan respetar sus intereses en los conflictos económicos o jurídicos, que se presentan en las relaciones laborales.[91]

2.5.5. Así mismo, se ha reconocido que la libertad de asociación sindical tiene una protección especial para asegurar que el ejercicio de la misma se ejerza sin intervenciones por parte del Estado o de los empleadores, por lo tanto para que estas organizaciones funcionen no necesitan de autorizaciones judiciales o administrativas que son contrarias a la facultad que se desea amparar.[92]

2.5.6. Posteriormente, mediante Sentencia T-619 de 2013[93], la Corte señaló que dentro del derecho de asociación sindical está inherente el derecho de libertad sindical como sustento primordial para cumplir sus fines.[94] Lo anterior debido a que una organización sindical y sus miembros deben ser libres, ya que de lo contrario no podrían cumplir con sus objetivos ni buscar la reivindicación de sus derechos laborales.[95]

2.5.7. De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho de asociación sindical tiene tres dimensiones que implican una expresión de libertad[96]:

- a. Dimensión individual: Corresponde a la posibilidad de cada persona de afiliarse, retirarse o continuar dentro de la organización sin que para tomar tales decisiones reciban injerencias o presiones externas, ni del empleador ni del sindicato.[97]
- b. Dimensión colectiva: De acuerdo a la cual pueden autogobernarse los trabajadores organizados, y además pueden decidir independientemente el destino de la organización sin recibir injerencias externas, especialmente aquellas derivadas de los empleadores.[98]
- c. Dimensión instrumental: La cual señala que el derecho de asociación es el mecanismo que permite a los trabajadores conseguir algunos fines, en especial aquellos relacionados con la mejora de sus condiciones laborales. Lo anterior, de conformidad con el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala que las normas de la legislación laboral representan un mínimo de garantías que pueden mejorarse a través de la negociación

colectiva.[99]

2.5.8. Respecto a esta última dimensión (instrumental), la jurisprudencia le ha otorgado gran importancia a la negociación colectiva.[100] Sin embargo, se ha aclarado que la función de los sindicatos no se limita a tal actividad, por cuanto la ley les ha atribuido diversas facultades[101]: (i) el deber de estudiar y analizar las características de la profesión, salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o prevención de accidentes y las demás condiciones laborales respecto de sus asociados, para lograr la defensa de las mismas o sus mejoras[102]; (ii) procurar el acercamiento entre trabajadores y patronos en condiciones de justicia, subordinación a la ley y respeto mutuo[103]; (iii) brindar asesoría a los asociados para lograr la defensa de sus derechos, así como representarlos ante las autoridades administrativas, patronos y terceros[104]; (iv) promover la educación general y técnica de los asociados; entre otras.[105]

2.6. El fuero sindical

2.6.1. Se ha indicado que el artículo 39 de la Constitución Política establece el fuero sindical como una garantía para que los representantes sindicales cumplan su gestión, por lo que se trata de proteger al mismo sindicato antes que a sus miembros.[106]

2.6.2. Igualmente, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra el fuero sindical y lo define como una herramienta para proteger los derechos de libertad sindical y asociación, la cual consiste en garantizar a algunos trabajadores que no sean despedidos, que sus condiciones laborales no sean desmejoradas, no ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, sin justa causa que haya sido calificada con anterioridad por el juez de trabajo.[107] Al respecto, esta Corporación ha señalado que el fuero sindical pretende evitar que el despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, alteren de manera indebida las acciones legítimas que la Constitución Política le reconoce a los sindicatos.[108]

2.6.3. Así mismo, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los trabajadores con fuero sindical reciben una protección especial, y también se señalan las formas para demostrar este fuero:

“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Por último se debe destacar que esta Corporación ha indicado que “adicional a los casos mencionados, se presenta el caso del fuero del que gozan los trabajadores en medio de una negociación colectiva, el cual se constituye en un instrumento garantista para la protección del conflicto colectivo, éste es el llamado fuero circunstancial, el cual es solicitado en el caso particular del actor.”[109]

2.6.4. El Fuero Circunstancial

2.6.4.1. Consiste en una garantía que ampara a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, y mediante el cual se protege el conflicto colectivo.[110] Este tipo de fuero se estipula en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 en donde se indica que los trabajadores que presenten al empleador un pliego de petición no podrán despedirse sin justa causa comprobada, desde que se presente el pliego y durante los términos que la ley señala para que se desarrollen las etapas que permitan el arreglo del conflicto.[111]

2.6.4.2. La Sentencia C-201 de 2002[112] declaró la exequibilidad del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 e indicó:

“En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente “fuero circunstancial”, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.”[113]

2.6.4.3. Frente al fuero circunstancial, la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado y el 5 de octubre de 1998, reconoció que la protección que contempla el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se aplica para todo el conflicto[114]: “El artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección ‘comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la

firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.[115]

2.6.4.4. Por último, se debe resaltar que el fuero circunstancial se constituye en una protección reforzada que implica que la relación laboral continúe, que se efectúen los pagos de los salarios que no se percibieron, y que tal y como lo indicó la Corte Suprema de Justicia tiene como fin la estabilidad laboral y no la indemnización.[116]

2.6.5. Terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador. Reiteración de la Jurisprudencia.

2.6.5.1. Esta Corporación ha indicado que los vínculos laborales se caracterizan por permitir a cada una de las partes contratantes, a dar por finalizado el contrato de trabajo que suscribe.[117] Mediante el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, se estipuló que en los casos donde el empleador decida terminar el contrato de trabajo sin justa causa, o promueva dicha terminación por parte del trabajador por la ocurrencia de alguna de las justas causas establecidas en favor del empleado, el empleador deberá cancelar una indemnización la cual tiene por objetivo resarcir los daños que su conducta ocasionen.[118]

2.6.5.2. Mediante Sentencia T-436 de 2000[119] la Corte Constitucional señaló que si “Bien es cierto que, entre las posibilidades del empleador, a la luz de las disposiciones legales, está la de dar por terminado de modo unilateral el contrato de trabajo, inclusive sin justa causa, indemnizando al empleado, pero no se pierda de vista que el uso de la atribución correspondiente, aun dentro de un criterio de amplia discrecionalidad, mal puede implicar desconocimiento de claros y perentorios mandatos de la Constitución, y de ninguna manera debe conducir, en un Estado Social de Derecho, al sacrificio de prerrogativas inherentes a conquistas logradas por la colectividad de los trabajadores, ni tampoco al olvido de los derechos básicos de los mismos y sus asociaciones, garantizados en tratados internacionales.

(...)

Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella,

prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos”[120]

Posteriormente, mediante la Sentencia T-1328 de 2001[121] se refirió al actuar abusivo que ejerce el empleador frente a los trabajadores cuando se finaliza el contrato de trabajo de manera unilateral si tal facultad se utiliza para: “(i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical.”[122]

En el mismo sentido, la Sentencia T-920 de 2002[123], indicó que aunque el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, otorga un grado de discrecionalidad, su reconocimiento puede de alguna manera oponerse a lo señalado en el texto de la Constitución sobre la protección a los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo y amparo contra la discriminación.[124]

3. CASO CONCRETO

3.1. ANOTACIÓN PREVIA

3.1.1. Antes de hacer referencia al caso del señor Salcedo Granados, la Sala aclara que el demandante en abril de 2015 había presentado una acción de tutela como presidente y representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Ramo S.A. “Sintraramo”, con el fin de que se protegieran los derechos fundamentales a la libertad sindical, derecho de asociación e igualdad.

3.1.2. Por lo anterior, la tutela que estudiará esta Corporación corresponde a la interpuesta el día 30 de abril de 2015 la cual fue decidida en primera instancia por el Juzgado Penal Municipal de Mosquera – Cundinamarca y en segunda instancia por el Juzgado Penal del Circuito para Adolescentes de Funza – Cundinamarca y no se referirá al expedido por el Juzgado 5° Penal Municipal con Función de Control de Garantías en Bogotá D.C. en el que se estudió la acción de tutela interpuesta por el accionante como presidente y en representación de Sintraramo.

3.2. ANÁLISIS DE LA TEMERIDAD

3.2.1. La empresa Productos Ramo S.A., en su condición de accionada señaló en la contestación de la demanda que en el presente expediente se presentaba el fenómeno de la temeridad y solicitaba que la acción de tutela fuera declarada improcedente, por tal motivo la Sala analizará la temeridad y se referirá a la cosa juzgada constitucional.

3.2.2. La jurisprudencia constitucional[125] ha señalado que en los casos donde un ciudadano presente por segunda vez una acción de tutela y exista la triple identidad (hechos, sujetos y pretensiones), el recurso se tendrá que declarar improcedente si además se establece que el accionante no actuó de mala fe, ya que en caso contrario, la acción se convierte en temeraria[126]. En el mismo sentido, esta Corporación ha indicado que la temeridad debe estar totalmente acreditada y no solamente inferirse de la improcedencia de la tutela.[127]

3.2.3. Respecto a la cosa juzgada constitucional, este Tribunal la ha definido como “el carácter inmutable de las sentencias de la Corte Constitucional[128]”, que se genera cuando se ha realizado un pronunciamiento de fondo sobre un tema de carácter constitucional por parte de esta Corporación[129], por lo anterior, los requisitos para que se presente la cosa juzgada constitucional son los siguientes[130]: “a). Que se adelante un nuevo proceso con posterioridad a la ejecutoria de la sentencia; b). Que en el nuevo proceso exista identidad jurídica de partes; c). Que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, o sea, sobre las mismas pretensiones; d). Que el nuevo proceso se adelante por la misma causa que originó el anterior, es decir, por los mismos hechos”.[131]

3.2.4. Igualmente, ha sido señalado por esta corporación que cuando una persona interpone dos acciones de tutela sucesivas debe analizarse, más que el fenómeno de la

temeridad, la cosa juzgada constitucional.[132] Igualmente, al respecto se señaló que “cuando la decisión de un juez constitucional llega a instancia de la Corte, ésta se convierte en definitiva. En caso de ser seleccionada para su revisión, se produce la cosa juzgada constitucional con la ejecutoria del fallo de la corporación, de lo contrario, la misma opera a partir de la ejecutoria del auto que decide la no selección. De esta manera, si se produce un nuevo pronunciamiento acerca del tema, este atentaría contra la seguridad jurídica, haciendo que cualquier demanda al respecto deba declararse improcedente.”[133]

3.2.5. Por su parte, el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 38 define que la acción temeraria se presenta “Cuando sin motivo expresamente justificado la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales.” De esta manera, el juez de tutela que conozca en una segunda oportunidad, debe rechazarla o decidirla desfavorablemente.[134]

3.2.6. La Corte Constitucional ha señalado una serie de situaciones que se deben presentar para que se considere que una acción de tutela fue interpuesta en dos ocasiones[135]: “(i) identidad fáctica y de derechos invocados en relación con otra acción de tutela; (ii) identidad de demandante, en cuanto la otra acción de tutela se presenta por parte de la misma persona o su representante; (iii) identidad del sujeto accionado, (iv) falta de justificación para interponer la nueva acción.”[136]

Cuando se determine si se presentan o no estas condiciones, se deberá establecer si en el caso que se estudia se genera el fenómeno de cosa juzgada constitucional o de temeridad por parte del accionante.[137]

3.2.7. Para esta Corte, hay supuestos que permiten que la acción de tutela pueda ser admitida de nuevo por el juez: “(i) el juez vislumbra la presencia de nuevos elementos fácticos o jurídicos; (ii) o al resolver la primera acción no se pronunció con respecto a la verdadera pretensión del accionante y se observe que la violación de los derechos del accionante se mantiene. En estos casos, el juez deberá decidir de fondo el problema planteado[138].”

3.2.8. Lo anterior implica que la tutela solo puede admitirse en una segunda oportunidad si se presentan elementos jurídicos o fácticos recientes o si se determina que en la primera acción de tutela el juez no se pronunció frente a la pretensión del accionante

y se observe que la violación a los derechos del demandante continúa.[139]

3.2.9. Respecto a los sujetos que gozan de una protección especial debido a su vulnerabilidad, tales como las personas que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, también se debe estudiar que la vulneración de sus derechos se haya prolongado en el tiempo[140]: “Adicionalmente, la Corte ha señalado que tratándose de personas en estado de especial vulnerabilidad, no es procedente negar la tutela por temeridad, a pesar de que se observe una identidad de partes, hechos y pretensiones, cuando el juez advierta que, no obstante la interposición de una o varias acciones anteriormente, los derechos fundamentales de los peticionarios continúan siendo vulnerados. Esta situación, en consecuencia, constituye otra causal que justifica la interposición de una nueva acción de tutela.”[141]

3.2.10. De conformidad con lo anterior, se tiene que en el caso bajo estudio no se presenta el fenómeno de temeridad por los siguientes motivos:

3.2.10.1. Identidad de sujetos: En las dos acciones de tutela el accionante fue el señor Jimmy Alexander Salcedo Granados. En la primera acción de tutela el accionante actuó como presidente y representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Ramo S.A., mientras que en la segunda la interpuso a su nombre, sin hacer valer su condición de representante de ningún sindicato.

3.2.10.2. Identidad de hechos: No se presenta por cuanto en el primer recurso, los hechos que se narraron fueron relacionados al despido por la creación del sindicato y al desconocimiento del fuero sindical de algunos trabajadores.

3.2.10.3. En la segunda tutela se hace referencia a las condiciones de salud del accionante y se señala que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta y que tiene una protección especial debido a que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por las patologías que sufre.

3.2.10.4. Identidad de pretensiones: No existe, debido a que en el primer escrito de tutela el accionante solicitaba que se tutelaran sus derechos fundamentales a la asociación sindical y libertad sindical y en consecuencia solicita que se le reconozca a él y a los demás empleados que conforman el sindicato la condición de trabajadores

sindicalizados y requiere que no se tomen represalias en su contra.

En la segunda acción de tutela, que se encuentra bajo estudio de la Sala, el accionante solicita el amparo de sus derechos a la vida, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada y la seguridad social, y requiere que se le ordene a la accionada su reintegro para que no se vulneren los derechos señalados y también para que pueda continuar con su tratamiento y la valoración de origen de pérdida de capacidad laboral de sus enfermedades.

3.3. EXAMEN DE PROCEDENCIA

3.3.1. En el expediente de la referencia, la legitimación en la causa por activa se encuentra acreditada debido a que el titular de los derechos de los cuales se solicita el amparo es el señor Jimmy Alexander Salcedo Granados, quien interpuso la acción de tutela y tenía un contrato laboral a término indefinido con la accionada.

3.3.2. Igualmente se acredita la legitimación por pasiva, ya que en el proceso de la referencia se demandó a Productos Ramo S.A. como empleadora del señor Salcedo Granados, la cual adicionalmente en el traslado fue vinculada mediante auto de diecinueve (19) de mayo de dos mil quince (2015).

3.3.3. En cuanto a la inmediatez, esta Corte ha indicado que debe transcurrir un lapso prudencial entre la presunta vulneración de los derechos y la presentación de la tutela[142].

En el presente asunto el despido del accionante ocurrió el día treinta y uno (31) de marzo de dos mil quince (2015) y la acción de tutela fue presentada el día treinta (30) de abril de dos mil quince (2015), por lo cual este requisito también se encuentra satisfecho.

3.3.4. En cuanto al requisito de subsidiariedad, la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela será procedente solo en los casos en donde no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender los derechos que se consideran vulnerados.[143]

En el mismo sentido, se indicó que el amparo procede solo en los siguientes eventos[144]: “(i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable[145].”[146]

En el ámbito laboral, esta Corporación ha señalado que el requisito de subsidiariedad adquiere una relevancia específica por cuanto ante este tipo de controversias la tutela, en un primer momento, no es el instrumento pertinente para debatirlas[147] ya que el ordenamiento jurídico consagra acciones judiciales especiales de las cuales debe conocer la jurisdicción laboral ordinaria y/o contencioso administrativa, dependiente de la vinculación en cada evento, ya que en caso contrario se desnaturalizaría la tutela, específicamente en sus carácter residual y subsidiario.[148]

A pesar de los pronunciamientos anteriores, se ha indicado que de manera excepcional la tutela procede en circunstancias donde el accionante esté ante situaciones de debilidad manifiesta, bien sea por su condición física, mental o económica y que tienen como pretensiones la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada.[149]

De esta manera, la Corte ha indicado que si el demandante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, la acción de tutela reemplaza el procedimiento ordinario, por lo que las posibilidades de reintegro deben depender de que se verifiquen las circunstancias que permitan establecer la estabilidad laboral reforzada.[150]

Por último, cabe resaltar que esta Corporación ha señalado que “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[151], en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.”[152]

De conformidad con lo anterior, y teniendo en cuenta los documentos anexados por el demandante, se tiene que la acción de tutela en el presente caso resulta ser, de manera transitoria, el instrumento indicado para solicitar el reintegro a su trabajo por cuanto el señor Jimmy Alexander Salcedo Granados se encuentra en un estado de debilidad como consecuencia de sus enfermedades.

3.4. ANÁLISIS DE LA PRESUNTA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL ACCIONANTE

3.4.1. En el caso objeto de estudio, se tiene que el accionante cuenta con una serie de patologías “HIPERTENSIÓN ESENCIAL PRIMARIA, GOMA Y ÚLCERAS DE FRAMBESIA, HIPERTENSIÓN ARTERIAL, HIPERTROPIA VENTRICULAR IZQUIERDA, CARDIOPATÍA HIPERTENSIVA, PÓLIPOS GÁSTRICOS, ACTUALMENTE TENGO FORMULACIÓN CON DROGA CONTROLADA ADICIONALMENTE EXISTE PRESENCIA DE OTRAS PATOLOGÍAS COMO SON GASTRITIS NO ESPECIFICADA, OBESIDAD”, las cuales están consignadas en su historia clínica.

Igualmente, se debe aclarar que el accionante al momento del despido no gozaba de fuero sindical por cuanto el mismo señor Salcedo Granados ha reconocido que el día en que fueron despedidos, varios trabajadores decidieron crear el sindicato SINTRARAMO a las afueras de las instalaciones de la compañía, situación que no conocía la accionada.

Se debe resaltar que en el presente caso, no se cumplieron los requisitos exigidos por el artículo 363 del Código Sustantivo en donde se indica que: “Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.” (Negrillas y subrayas no originales).

De esta manera, se tiene que Productos Ramo no tenía conocimiento de la existencia de ese sindicato, lo cual se certificó mediante comunicación de veintinueve (29) de abril de dos mil quince (2015) en un escrito expedido por la compañía, en donde se señala que “A la fecha en ninguno de los establecimientos o lugares de trabajo de Productos Ramo S.A., ni ninguno de sus funcionarios ha recibido notificación formal oficial estricta de la fundación e inscripción del presunto Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Ramo S.A.” Igualmente, el accionante tampoco allegó prueba de ninguna comunicación en donde se le informara a Productos Ramo S.A. de manera oportuna la creación de dicho Sindicato.

Por lo anterior, en el caso de la referencia el accionante al momento de su despido no gozaba de fuero sindical ni tampoco de fuero circunstancial, motivo por el cual, contrario a lo que afirma en su tutela, no se encuentra en una situación de estabilidad laboral reforzada por fuero sindical.

En cuanto a su condición de salud, en la historia clínica están consignados todos sus padecimientos, uno de ellos se refiere a un accidente laboral que sufrió en las instalaciones de Productos Ramo S.A. y del cual aún tiene una lesión en uno de sus dedos, la cual le genera dolor y molestias lo cual ha expresado en diversos controles médicos y en el examen de egreso.

Lo anterior, se encuentra acreditado en el examen médico de egreso realizado por Salud Ocupacional de los Andes Ltda., en donde indica “retiro con patología para seguimiento por EPS por dolor en dedo lesionado”, en este sentido, de los documentos analizados se tiene que para el momento del despido el señor Salcedo Granados aún era recibía atención médica respecto de su lesión, el cual se ha visto interrumpido con la terminación de su contrato ya que no tiene acceso al seguimiento y procedimientos que debe tener para el cuidado y mejora de su afectación.

En cuanto a las demás enfermedades, los anexos de su historia clínica dan cuenta que el accionante recibía varios medicamentos para controlar otras patologías que lo aquejan y las cuales requieren de un adecuado control por parte del médico y de un estricto suministro de las recetas que se le formulan, servicio que también dejó de recibir el señor Salcedo como consecuencia del despido sin justa causa.

De esta manera, la Sala de Revisión considera que el demandante al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo se encontraba ante una circunstancia de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en este sentido, Productos Ramo S.A. no justificó de manera suficiente y objetiva el despido al señor Jimmy Alexander Salcedo Granados, quien padece de diversas patologías que ya fueron señaladas, por lo que la empresa no cumplió con la carga de la prueba para demostrar que el despido del accionante no fue como consecuencia del estado de salud del mismo.

Teniendo en cuenta las condiciones de salud del accionante y que en consecuencia cuenta con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el despido es ineficaz y se deberá reintegrar al señor Jimmy Alexander Salcedo Granados.

Igualmente, para evitar que se produzca un perjuicio irremediable en la salud del

accionante y a su vida digna este amparo será de carácter transitorio, en espera que el accionante interponga por la vía ordinaria laboral la acción de solicitud de reintegro, y que en caso de no presentarla este amparo solo se aplicará hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.

De conformidad con lo anterior, se ordenará a Productos Ramo S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas desde la notificación de esta decisión –si es deseo del accionante- se reintegre al señor Jimmy Alexander Salcedo Granados de manera inmediata al cargo que ocupaba en la compañía o a uno de similar jerarquía. De igual manera, se debe aclarar que si debido a las indicaciones médicas se sugiere su reubicación se deberá efectuar.[153] Por último, siguiendo a la jurisprudencia de esta Corte[154] se le advertirá al accionante para que en un término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta providencia inicie una acción ordinaria para solicitar su reintegro ante la jurisdicción laboral.

4. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR las decisiones proferidas por el Juzgado Penal Municipal de Mosquera Cundinamarca y el Juzgado Penal del Circuito para Adolescentes de Funza Cundinamarca, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor Jimmy Alexander Salcedo Granados como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR a Productos Ramo S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión– si el accionante así lo desea – reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

TERCERO: LIBRAR las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

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

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

Con salvamento de voto

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

Con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

A LA SENTENCIA T-057/16[155]

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Protección solo procedía en razón de la afectación ocasionada al demandante como consecuencia del accidente de trabajo que lesionó uno de los dedos de su mano derecha (Aclaración de voto)

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Habría sido relevante indicar por qué las razones expuestas por la demandada no eran

atendibles en orden a desvirtuar el carácter discriminatorio del despido (Aclaración de voto)

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala Séptima de Revisión de la Corte, me permito aclarar el voto dentro de la Sentencia T-057 de 2016, pues si bien comparto la determinación de proteger los derechos fundamentales del accionante, me parece que la argumentación del fallo fue deficitaria en dos aspectos relevantes.

1. La sentencia sostiene que en virtud del accidente de trabajo sufrido por el peticionario en agosto de 2012, que lo incapacitó varios meses y requiere aún seguimiento por la E. P. S., y las varias afecciones que padecía al momento de la terminación unilateral de la relación laboral, como hipertensión arterial, gastritis, obesidad, goma, frambesía y patologías cardíacas, el actor se encontraba en circunstancias que lo hacían acreedor a la estabilidad laboral reforzada.

Creo, sin embargo, que la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada solo procedía en razón de la afectación ocasionada al demandante como consecuencia del accidente de trabajo que le lesionó uno de los dedos de su mano derecha. Conforme a la jurisprudencia de la Corte, la estabilidad laboral reforzada únicamente puede predicarse de personas en condiciones de invalidez, discapacidad física, psíquica o sensorial y de aquellas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, dado que, por estas circunstancias, son propensas a ser discriminadas[156].

En el presente caso, puede razonablemente inferirse que el daño al actor en uno de los dedos de la mano derecha, por el cual estuvo incapacitado alrededor de seis meses, como consecuencia de las cirugías que le practicaron con el propósito de recuperar esa parte de la extremidad, y que en el examen de egreso de aptitud laboral fue documentado como una patología a la cual debía hacerse seguimiento por EPS, comportaba para el trabajador dificultades o limitaciones sustanciales en orden a la realización de las labores propias de su empleo.

Es claro que el trabajador que haya sufrido una lesión como la padecida por el peticionario, con un término amplio de incapacidad, en partes altamente funcionales del cuerpo como las manos y que le ocasione molestias y dolor aun después de algunos años, ha visto

disminuidas la destreza y agilidad para levantar, desplazar y, en general, manipular cosas y máquinas, operaciones corrientes en una fábrica, así como la rapidez y eficacia para llevar a cabo procesos industriales del tipo de los que desarrollaba el actor cuando se lesionó, dificultades estas que, en términos generales, hacen vulnerable al empleado frente a actos discriminatorios.

Por el contrario, no se observa de qué manera las demás afecciones padecidas por el accionante, aunque de innegable importancia, podían implicar dificultades permanentes para la realización de sus funciones en la empresa y que, como consecuencia, dieran lugar a un despido discriminatorio, característica de los supuestos que protege la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Por lo menos, esa conexión no resulta evidente y tampoco está demostrada.

2. A la luz de la jurisprudencia constitucional, cuando se produzca el despido de un trabajador en condición de discapacidad física, psíquica o sensorial que le impida ejercer sus actividades de manera regular y ordinaria, se presume que tuvo lugar en razón de esa situación personal del empleado, de manera que se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador demostrar que hubo causales objetivas y razonables para dar por terminada la relación laboral[157].

En el asunto juzgado por la sentencia, puesto que estaba acreditada la condición del trabajador y, en consecuencia, se presumía que la finalización del vínculo laboral había ocurrido a raíz de sus circunstancias físicas, correspondía a la empresa accionada acreditar que había mediado una razón objetiva para terminar el contrato. Pues bien, la sentencia sostiene que la empresa no logró probar dentro del proceso dicha circunstancia objetiva para proceder como lo hizo.

En la discusión del proyecto de fallo sugerí argumentar por qué la demandada se había encontrado en imposibilidad de llevar a cabo dicha demostración. Sin embargo, la sugerencia no fue atendida. Obviamente, la referida afirmación de la providencia constituye una negación indefinida, la cual, en sí misma, no es susceptible de prueba. Sin embargo, habría sido relevante indicar por qué las razones indicadas por la demandada no eran atendibles en orden a desvirtuar el carácter discriminatorio del despido.

Fecha ut supra,

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

[1] Folio 94, Cuaderno No. 2.

[2] Folios 89 – 90. Cuaderno No. 2.

[3] Folio 12. Cuaderno No. 2.

[4] Folio 13. Cuaderno No. 2.

[5] Folio 14. Cuaderno No. 2.

[6] Folio 15. Cuaderno No. 2.

[7] Folios 16 – 79. Cuaderno No. 2.

[8] Folio 80. Cuaderno No. 2.

[9] Folio 81. Cuaderno No. 2.

[10] Folios 82 – 88. Cuaderno No. 2.

[11] Folios 89 – 93. Cuaderno No. 2.

[12] Folios 100 – 107. Cuaderno No. 2.

[13] Folios 109 – 110. Cuaderno No. 2.

[14] Folio 112. Cuaderno No. 2.

[15] Folio 111. Cuaderno No. 2.

[16] Folios 114 – 117. Cuaderno No. 2.

[17] Folio 119. Cuaderno No. 2.

[18] Folio 120. Cuaderno No. 2.

[19] Folios 154 – 158. Cuaderno No. 2.

[20] Folios 159 – 167. Cuaderno No. 2.

[21] Folios 169 – 174. Cuaderno No. 2.

[22] Folios 208 – 214. Cuaderno No. 2.

[23] Folios 241 – 243. Cuaderno No. 2.

[24] Folios 231 – 232. Cuaderno No. 2.

[25] Folios 233, 244 y 246. Cuaderno No. 2.

[26] Folio 247. Cuaderno No. 2.

[27] Folio 245. Cuaderno No. 2.

[28] Folios 235 – 236. Cuaderno No. 2.

[29] Sentencias T-414 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-642 de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Ver también Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[30] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[31] Sentencia de la Corte Constitucional T-209 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[32] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[33] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[34] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[35] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[36] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[37] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[38] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[39] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[40] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[41] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
Ver también la Sentencia SU-023 de 2015, M.P. (e) Martha Victoria Sáchica Méndez.

[42] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[43] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[44] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[45] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[46] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[47] Sentencia de la Corte Constitucional T-164 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[48] Sentencia de la Corte Constitucional T-414 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

- [50] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- [51] Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- [52] Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- [53] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
Ver también Sentencia de la Corte Constitucional T-613 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo
- [54] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- [55] Sentencia de la Corte Constitucional T-214 de 2014, M.P. María Victoria Calle. En el mismo sentido Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- [56] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- [57] Sentencia de la Corte Constitucional T-351 de 2003, M.P. Rodrigo Escobar Gil.
- [58] Sentencia de la Corte Constitucional T-351 de 2014, M.P. Jorge Pretelt Chaljub
- [59] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- [60] Sentencia de la Corte Constitucional T-1040 de 2011, M.P. Rodrigo Escobar Gil
- [61] Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
Ver también Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- [62] Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
Ver también Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[63] Sentencia de la Corte Constitucional T-002 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo. Ver también la Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[64] Sentencia de la Corte Constitucional T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. Ver también la Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[65] Sentencia de la Corte Constitucional T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. Ver también la Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[66] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[67] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[68] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[69] Sentencia de la Corte Constitucional T-1083 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[70] Por ejemplo para determinar si es beneficiario de pensión por invalidez.

[71] Sentencia T-111 de 2012.

[72] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[73] Sentencia de la Corte Constitucional T-271 de 2014, M.P. María Victoria Calle. Ver también la Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[74] Sentencia de la Corte Constitucional T-271 de 2014, M.P. María Victoria Calle. Ver también la Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[75] Ver también la Sentencia T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[76] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[77] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[78] Art. 11 Ley 381 de 1997. Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[79] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[80] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[81] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[82] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[83] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[84] M.P. Nilson Pinilla Pinilla

[85] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[86] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[87] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[88] M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[89] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[90] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[91] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[92] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[93] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[94] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[95] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[96] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[98] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[99] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[100] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[101] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[102] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[103] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[104] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[105] Sentencia de la Corte Constitucional T-619 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[106] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[107] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[108] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[109] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[110] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[111] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[112] M.P. Jaime Araujo Rentería.

[113] Sentencia de la Corte Constitucional C-201 de 2002, M.P. Jaime Araujo Rentería.

[114] Sentencia T-220 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

[115] Sentencia T-220 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

[116] Sentencia T-220 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo.

[117] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[118] Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[119] M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[120] Sentencia de la Corte Constitucional T-436 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Ver también la Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[121] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[122] Sentencia de la Corte Constitucional T-1328 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[123] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[124] Sentencia de la Corte Constitucional T-902 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil. Ver también la Sentencia de la Corte Constitucional T-998 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[125] Sentencia de la Corte Constitucional T-458 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[126] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[127] Sentencia de la Corte Constitucional T-413 de 1999, M.P. (e) Martha Victoria Sánchez Méndez.

[128] Sentencia de la Corte Constitucional C-332 de 2013, M.P. Mauricio González Cuervo.

[130] Sentencia de la Corte Constitucional T-185 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

[131] Sentencia de la Corte Constitucional T-185 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

[132] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[133] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[134] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[135] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[136] Sentencia de la Corte Constitucional T-151 de 2010, M.P. Nilson Pinilla Pinilla

[137] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[138] Sentencia de la Corte Constitucional T- 873 de 2013, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

[139] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[140] Sentencia de la Corte Constitucional T-098 de 2015, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[141] Sentencia de la Corte Constitucional T-919 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

[142] Al respecto ver las sentencias T-743 de 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-1037 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo y T-357 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[143] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[144] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[145] Decreto 2591 de 1997. Artículo 8: Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso

[146] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[147] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[148] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[149] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[150] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[151] Sentencia T-111 de 2012: “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”

[152] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[153] Una decisión similar fue adoptada mediante la Sentencia T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[154] Sentencia de la Corte Constitucional T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[155] M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[156] T-211 de 2012, MP María Victoria Calle Correa, reiterada en T-041 de 2014, MP Luis Ernesto Vargas Silva.

[157] Sentencia T-864 de 2011, MP Juan Carlos Henao Pérez, y Sentencia T-860 de 2010, MP Humberto Antonio Sierra Porto, citadas en la Sentencia T-041 de 2014, MP Luis Ernesto Vargas Silva.