

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para ordenar reintegro al cargo de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de Protección Social

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Protección de derechos fundamentales de trabajadores

SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE ASOCIACION-Deber de la empresa usuaria de coordinar armónicamente con la cooperativa, las entidades del Sistema de Seguridad Social integral y con el trabajador su proceso de recuperación y rehabilitación

En sentencia anterior, esta Corte señaló que el tercero que contrata los servicios de una cooperativa de trabajo funge como empleador, pues lejos de tener una relación horizontal con el trabajador, éste “presenta un vínculo de subordinación susceptible de análisis a la luz de la legislación laboral”, por lo cual la empresa usuaria también tiene el deber de coordinar armónicamente con cooperativa y las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral, al igual que con el trabajador, su proceso de recuperación y rehabilitación, hasta que se defina si tiene derecho a una pensión de invalidez, al reintegro o a la reubicación laboral. En aquella oportunidad, esta Corte consideró que las entidades demandadas incurrieron en violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la medida en que no dieron aplicación a los principios de solidaridad y de igualdad que imperan en las relaciones de trabajo y ordenó que, previa valoración médica, reintegrara al accionante y, en caso de que persista la incapacidad parcial, lo ubique en otro puesto conforme a sus capacidades laborales, respetando la remuneración que devengaba, la cabalidad de las respectivas prestaciones, la seguridad social y la dignidad laboral.

ACCION DE TUTELA CONTRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO-Orden de reintegro a la labor que venía desempeñando cuando se laboraba en misión para SaludCoop EPS

Referencia: expediente T- 1981875.

Acción de tutela incoada por Mary Yasilde Navarro González, contra Serviactiva CTA y SaludCoop EPS, Seccional Tolima.

Procedencia: Juzgado Tercero Civil del Circuito de Ibagué.

Magistrado Ponente:

Dr. NILSON PINILLA PINILLA

Bogotá, D. C., once (11) de noviembre de dos mil ocho (2008).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Clara Inés Vargas Hernández, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

en la revisión del fallo proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Ibagué, confirmatorio del dictado por el Sexto Civil Municipal de esa ciudad, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Mary Yasilde Navarro González contra Serviactiva CTA y SaludCoop EPS, Seccional Tolima.

El expediente arribó a la Corte Constitucional por remisión efectuada por el referido despacho, en virtud de lo ordenado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991. La Sala Ocho de Selección de Tutelas de esta corporación eligió el 14 de diciembre de 2007, para su revisión, el asunto de la referencia.

### I. ANTECEDENTES.

La señora Mary Yasilde Navarro González promovió acción de tutela en marzo 11 de 2008, contra Serviactiva CTA y SaludCoop EPS, Seccional Tolima, reclamando el amparo de sus derechos “enlistados en los artículos 5°, 13, 25, 29, 43, 44, 47, 48, 49, 53, 54 y 68”, según los hechos que a continuación son resumidos.

#### A. Hechos y narración efectuada en la demanda.

1. Afirma la actora que fue despedida por Serviactiva CTA, mediante comunicación de enero 21 de 2008, después de haber laborado por más de 4 años como auxiliar de limpieza y desinfección (“en misión en la usuaria Saludcoop”, f. 69 cd. inicial), anotando que el retiro por razones ajenas a la voluntad del asociado “se hará cuando no pueda continuar desempeñándose en su puesto”, viendo la cooperativa la necesidad de cancelar el puesto

“una vez agotada toda posibilidad de reubicarla... dado el desarrollo del (os) contratos (s) con nuestro (s) clientes (o) y la imposibilidad de traslado de puesto de trabajo” (f. 70 ib.).

2. Manifiesta que en mayo 12 de 2005 “al proceder a levantar una caneca de hipoclorito para llenar unas botellas presentó dolor lumbar”, por lo que en junio 11 siguiente fue “sometida a resonancia magnética de columna lumbosacra... llegando a la conclusión patológica (1) Escoliosis lumbar izquierda (i) pequeña profusión discal central y bilateral en L4-L5, que ocasiona leve efecto compresivo sobre el saco dural en posición de reposo” (f. 69 ib.).

3. Agrega que recibió en abril 4 de 2007 de la ARP La Equidad “la calificación efectuada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez”, determinando que, como “consecuencia de accidente de trabajo”, presenta “Hernia Discal L4/L5”, por lo cual el médico especialista recomienda “que debe ser reubicada laboralmente” (f. 70 ib.).

4. Bajo tales supuestos, opina que la terminación del contrato de trabajo surgió por la disminución física que padece y se ha agotado, según la empresa contratante, “la posibilidad de reubicarla dentro de la cooperativa” (f. 70 ib.).

5. Refiere además que carece de otro tipo de ingreso y de seguridad social, que tiene a su cargo “dos menores de edad” y que la determinación adoptada por la cooperativa “quebranta el ingreso mínimo vital y móvil” (f. 70 ib.).

B. Pretensión de la demanda de tutela.

A partir de estos hechos, la accionante solicita que se “otorgue el amparo constitucional con carácter transitorio y/o definitivo, en el primer caso al no desatarse de manera definitiva, mientras se recurre a la jurisdicción laboral” y, en consecuencia, se ordene a Serviactiva CTA y SaludCoop EPS su reintegro “al mismo cargo u a otro de igual categoría, con el condigno pago de los salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones dejados de percibir... efectuándole la inducción y la capacitación laboral para el cargo nuevo a ocupar, efectuando todas las modificaciones a la planta de personal que sean necesarias de acuerdo al artículo 16 del Decreto 2351/65 y la Ley 776/2002 y concordantes” (f. 69 ib.).

C. Documentos relevantes allegados en fotocopia.

1. Formato de reporte de accidente de trabajo realizada por la ARP La Equidad (f. 3 ib.).
2. Historia Clínica Ocupacional, emitida por Serviactiva CTA (fs. 4 a 7 ib.).
3. Resonancia magnética de columna lumbosacra (junio 11 de 2005, f. 8 ib.).
4. Historia Clínica expedida por el doctor Orlando López Carvajal (agosto 18 de 2005, f. 9 ib.).
5. Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (septiembre 6 de 2006), observando “Hernia discal L4/L5 (accidente de trabajo)” (fs. 16 y 17 ib.).
6. Historia Clínica de marzo 28 de 2007, denotando que la paciente debe ser reubicada en labores que no requieran esfuerzo físico (f. 19 ib.).
7. Comunicación dirigida por la ARP La Equidad a Serviactiva, manifestando que la hernia discal que padece la actora es consecuencia de un “accidente de trabajo” (f. 20 ib.).
8. Comunicación de “terminación del vínculo de trabajo”, de enero 21 de 2008, dirigida por Serviactiva a la actora (f. 22 ib.).

## II. ACTUACIÓN PROCESAL.

El Juzgado Sexto Civil Municipal de Ibagué, por auto de marzo 14 de 2008, admitió esta demanda de tutela y solicitó a Serviactiva CTA y SaludCoop que en el término de 2 días “se manifiesten sobre los hechos y pretensiones de la presente acción” (fs. 83 a 86 ib.).

### A. Respuesta de SaludCoop EPS, Seccional Ibagué.

Mediante escrito presentado por la Gerente Regional en marzo 28 de 2008, la empresa accionada señala que no ha tenido relación contractual con la actora, toda vez que “SaludCoop EPS, suscribió un contrato con la Cooperativa SERVIACTIVA con el objeto de que esta última se comprometiera a prestar los servicios generales y de aseo... en forma independiente, autónoma y bajo su propia cuenta y riesgo” (f. 91 ib.).

Bajo tal supuesto, solicita denegar la tutela al considerar que la señora Navarro González “presentaba una vinculación con la Cooperativa de Trabajo Asociado SERVIACTIVA, entidad

que la contrató bajo la continua subordinación y dependencia y quien le cancelaba teniendo en cuenta lo acordado, sus compensaciones, razón por la cual no es cierto que con nuestra Entidad haya presentado alguna relación de dependencia”. Así, pide se “desvincule a SaludCoop EPS” de esta acción (f. 92 ib.).

Como prueba relevante, allegó copia del contrato de prestación de servicios celebrado entre la SaludCoop EPS y Serviactiva CTA (f. 88 ib.).

#### B. Respuesta de Serviactiva CTA.

En escrito de marzo 28 de 2008, el representante legal de la cooperativa demandada, solicita que se declare improcedente la acción, argumentando:

“La finalidad del convenio asociativo de trabajo de la accionante, obedece a razones ajenas a la voluntad del asociado... de acuerdo a los Estatutos y Regímenes de trabajo, se presentó en la Cooperativa, la imposibilidad... de mantener el puesto laboral, frente a las modificaciones negativas que se presentaron para el año 2008 en los contratos de prestación de servicios suscritos con los clientes de la Cooperativa en una nueva tarea, que se acomodara a la experiencia y conocimiento de la trabajadora.

... ..

El 12 de mayo de 2005, Maria Yasilde Navarro, presentó una dolencia en su espalda, desempeñando sus actividades, situación que inmediatamente fue reportada a la ARP La Equidad, para que estudiara el caso concreto y asumiera el riesgo que pudiera generarse como en efecto lo hizo y lo ha venido haciendo.

... ..

Teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas por la ARP La Equidad, respecto de la condición de la accionante, SERVIACTIVA procedió a realizar la reubicación de la asociada trabajadora, modificando sus actividades, procurando siempre cumplir con las recomendaciones médicas.” (Fs. 107 a 109, resaltado en el original).

Finaliza aduciendo que “la actuación de la CTA SERVIACTIVA es legítima y de acuerdo a los Estatutos y Regímenes por medio de los cuales se rige nuestra Cooperativa”, y que la tutela

pretendida no procede, toda vez que existe otro medio judicial de defensa “al que puede acudir el afectado” (f. 109 ib.).

Para fundamentar la solicitud, allegó en copia los siguientes documentos:

1. Carta de terminación del Convenio de Trabajo Asociado de Serviactiva con Mary Yasilde Navarro, en enero 21 de 2008 (f. 99 ib.).
2. Liquidación que realizó la entidad demandada a la actora (f. 100 ib.).
3. Cartas de Reubicaciones laborales suscritas por la parte accionada en septiembre 12 de 2005, noviembre 23 de 2006 y abril 13 de 2007 (fs. 101 a 103 ib.).

C. Fallo de primera instancia.

El Juzgado Sexto Civil Municipal de Ibagué, mediante sentencia de abril 1° de 2008, negó la tutela al estimar (f. 126 ib.):

“Las pretensiones de la presente acción de tutela escapan de su conocimiento por esta vía dada su naturaleza, complejidad y trámite preferente, corto y sumario, para resolver de fondo una situación que requiere un análisis profundo y exhaustivo; lo cual a juicio de este despacho, es dable analizar y resolver por las vías propias de la justicia ordinaria, tanto para lo relacionado con la terminación unilateral de la relación a que se refiere la petente, como para el resarcimiento de los perjuicios que ello hubiere ocasionado en caso tal.”

D. Impugnación.

La actora impugnó el fallo de primera instancia, señalando que “pese a que la acción de tutela, es un mecanismo preferente, sumario, residual y alternativo de defensa de los derechos constitucionales fundamentales, también debe garantizarse el derecho a la defensa y contradicción, consustancial al debido proceso, a las partes procesales intervinientes” (f. 138 ib.).

F. Fallo de segunda instancia.

En abril 28 de 2008, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Ibagué confirmó el fallo, manifestando que “no se probó un perjuicio irremediable susceptible de ser protegido

mediante acción de tutela” (f. 35 cd. 2).

### III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

#### Primera. Competencia.

Esta Corporación es competente para decidir el presente asunto, en Sala de Revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

#### Segunda. El caso objeto de análisis.

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si los derechos invocados por la señora Mary Yasilde Navarro González le están siendo vulnerados por Serviactiva CTA, o eventualmente por SaludCoop EPS, al terminar unilateralmente el contrato de trabajo que habían suscrito los primeros, cuando la empleada padecía una hernia discal, que le sobrevino como “consecuencia de accidente de trabajo”.

Tercera. Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>1</sup>, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá en los próximos acápite, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y eficaz para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, el cual es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato reestablecimiento de sus derechos.

Ante lo imperioso de una vía dinámica para proteger los derechos de aquellas personas protegidas constitucionalmente, esta corporación puntualizó, frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, quiénes requieren reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>2</sup>:

“Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad’<sup>3</sup>.

... En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo<sup>4</sup> y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización<sup>5</sup>.” (No está en negrilla en el texto original.)

Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto.

Cuarta. La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones. Reiteración de jurisprudencia.

4.1. Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico<sup>6</sup>, ha concluido que en materia laboral “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin

necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”<sup>7</sup> (no está en negrilla en el texto original).

Bajo tales supuestos, el amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer: i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales<sup>8</sup>.

Esta corporación, en el mismo pronunciamiento que acaba de ser citado, señaló que la protección laboral reforzada es inaplicable en los casos de invalidez, pues al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, la persona no estaría en condiciones aptas para realizar actividades laborales, siendo imperativa en los casos de discapacidad, entendida como el género que abarca aquellas deficiencias “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, que puedan desarrollarse en el campo laboral, “toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral”.

Entonces, el trabajador que presenta una de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados<sup>9</sup>.

4.2. La Ley 361 de 1997 (Diario Oficial 42.978 de febrero 11 de 1997) fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Carta Política, en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación”, para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º L. 361 de 1997).

El artículo 26 de la referida ley consagró 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”; además, se proscribió que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”<sup>10</sup> (no está en negrilla en el texto original).

Además, el inciso 2º ibídem señala que aquellas personas que resultaren despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, sin la previa autorización del hoy Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a los 180 días de salario, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”, inciso que fue declarado condicionalmente exequible por esta corporación en la precitada sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del trabajador “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización” (no está en negrilla en el texto original).

Al tenor de esas consideraciones, se concluyó que la indemnización a la que alude el artículo 26 citado, no otorga per se eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino que constituye una sanción “adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral” para el empleador que contraviene esa norma, que desarrolla la protección laboral reforzada (no está en negrilla en el texto original).

Entonces, el derecho a la protección laboral reforzada que, entre otros, cobija tanto a los trabajadores que se considera como discapacitados, como a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la terminación del contrato de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, siendo esa garantía el cumplimiento del deber del Estado (art. 2º Const.) de procurar la efectividad de los derechos a la igualdad y al trabajo, como formas de lograr la adecuada integración social (art. 47 ib.).

Quinta. Análisis del caso concreto.

5.1. Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si es procedente la acción de tutela instaurada por la señora Mary Yasilde Navarro González, mediante la cual pretende que se ordene su reintegro laboral a la Cooperativa Serviactiva y a SaludCoop EPS, al darse por

terminado unilateralmente el contrato que habían suscrito las primeras, a pesar de padecer la trabajadora hernia discal, como consecuencia de accidente de trabajo.

5.2. Tal como se advirtió, resulta procedente en sede de tutela ordenar el reintegro de aquellas personas que gozan del derecho a una estabilidad laboral reforzada al padecer una limitación física, como en el presente evento, cuando para el despido el empleador no solicitó autorización al Ministerio de la Protección Social, paso establecido para proteger sus derechos a la igualdad y al trabajo.

La señora Mary Yasilde Navarro González padece una hernia discal causada por un accidente de trabajo, sufrido cuando laboraba por cuenta de su empleador directo, Serviactiva CTA, en misión en SaludCoop EPS, lo cual no fue rebatido sino, por el contrario, confirmado con la prueba documental aportada al ser contestada la demanda.

Esa limitación llevó a que la ARP La Equidad, a la cual se encontraba afiliada la actora, recomendara su reubicación en una labor diferente, siendo destacada en otras actividades, sin constar queja alguna frente a su desempeño (f. 70 ib.).

Aunado a lo anterior, pese a la liquidación entregada por dicha empresa, que incluyó el pago de prestaciones sociales e indemnización, en nada ha sido rebatida la precariedad de la situación económica que asevera la actora, al carecer de ingresos y de seguridad social y tener a su cargo “dos menores de edad” (f. 70 ib.).

De otra parte, en el expediente no existe elemento probatorio alguno que permita concluir que Serviactiva CTA, pese a tener conocimiento de que la actora era titular de una protección laboral reforzada, por la hernia discal, que le impedía desarrollar el trabajo originalmente asignado, pero no otras labores, solicitó autorización al Ministerio de la Protección Social para adoptar la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa.

El despido o terminación unilateral del contrato laboral se torna ineficaz por omitirse tal autorización, resultando vulnerados los derechos a la igualdad y al trabajo de una persona discapacitada, a pesar de que se haya considerado infundadamente que el pago de las prestaciones sociales a las que tenía derecho y de la indemnización por despido sin justa causa, o la consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 analizado, suplen tal vulneración.

Cabe anotar, además, que en situaciones como la analizada, donde el trabajador está asociado a una cooperativa, que lo envía en misión para que presta sus servicios a otra empresa, de la cual recibe instrucciones y cumple horarios, en relación que surge por mandato de aquélla<sup>11</sup>, puede predicarse la existencia de un vínculo de subordinación que da lugar a la aplicación de la legislación laboral, como quiera que la relación del cooperado permite colegir la existencia de un contrato realidad, al reunirse los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>12</sup>.

Con base en esa apreciación, esta corporación ha amparado los derechos fundamentales de empleados que, habiendo trabajado por cuenta de una de tales cooperativas, fueron despedidos sin autorización del Ministerio de la Protección Social, por encontrarse en situación de discapacidad.

En sentencia T-504 de 2008 (mayo 16), M. P. Rodrigo Escobar Gil, esta Corte señaló que el tercero que contrata los servicios de una cooperativa de trabajo funge como empleador, pues lejos de tener una relación horizontal con el trabajador, éste “presenta un vínculo de subordinación susceptible de análisis a la luz de la legislación laboral”, por lo cual la empresa usuaria también tiene el deber de coordinar armónicamente con cooperativa y las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral, al igual que con el trabajador, su proceso de recuperación y rehabilitación, hasta que se defina si tiene derecho a una pensión de invalidez, al reintegro o a la reubicación laboral.

En aquella oportunidad, esta Corte consideró que las entidades demandadas incurrieron en violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la medida en que no dieron aplicación a los principios de solidaridad y de igualdad que imperan en las relaciones de trabajo y ordenó que, previa valoración médica, reintegrara al accionante y, en caso de que persista la incapacidad parcial, lo ubique en otro puesto conforme a sus capacidades laborales, respetando la remuneración que devengaba, la cabalidad de las respectivas prestaciones, la seguridad social y la dignidad laboral.

En consecuencia, esta Sala de Revisión revocará la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Ibagué, en abril 28 de 2008, por medio de la cual se confirmó la adoptada por el Sexto Civil Municipal de la misma ciudad, en abril 1° del mismo año; en su lugar, se concederá la tutela para proteger los derechos a la igualdad, el trabajo y la

seguridad social de la demandante Mary Yasilde Navarro González.

Así, ordenará a Serviactiva CTA, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones, a la señora Mary Yasilde Navarro González, a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado su contrato de trabajo, o a otra similar, que pueda cumplir sin afecciones a su salud e integridad personal, ante la hernia discal que le surgió a consecuencia de un accidente de trabajo sufrido cuando laboraba en misión para SaludCoop EPS, Seccional Tolima, que responderá solidariamente con Serviactiva CTA del pago de los salarios y todas las respectivas prestaciones sociales que la demandante haya dejado de percibir desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta su reintegro.

La actividad que quede a cargo de la actora deberá ser evaluada por los respectivos médicos de salud ocupacional, para lo cual el representante legal de Serviactiva CTA hará que ésta adopte las medidas necesarias y cumpla las recomendaciones que se señalen, entre otras para capacitar a la señora Mary Yasilde Navarro González, de ser ello necesario, para un mejor desempeño de las labores que puedan encomendársele.

Por último, esta Sala de Revisión ordenará que Serviactiva CTA también pagará a la señora Mary Yasilde Navarro González, en un término máximo de 10 días, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días del salario que devengaba cuando le fue cancelado el contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberla despedido sin autorización del Ministerio de la Protección Social.

#### IV.- DECISIÓN.

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

#### RESUELVE

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Ibagué, en abril 28 de 2008, por medio de la cual se confirmó la adoptada por el Juzgado Sexto Civil

Municipal de dicha ciudad, en abril 1° del mismo año, dentro de la acción de tutela incoada por la señora Mary Yasilde Navarro González, contra Serviactiva CTA. En su lugar, CONCÉDESE la protección de los derechos a la igualdad, el trabajo y la seguridad social de la mencionada señora.

Segundo.- En consecuencia, ORDÉNASE a Serviactiva CTA, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones, a la señora Mary Yasilde Navarro González, a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado su contrato de trabajo, o a otra similar, que pueda cumplir sin afecciones a su salud e integridad personal, ante la hernia discal que le surgió a consecuencia de un accidente de trabajo sufrido cuando laboraba en misión para SaludCoop EPS, Seccional Tolima, que responderá solidariamente con Serviactiva CTA del pago de los salarios y todas las respectivas prestaciones sociales que la demandante haya dejado de percibir desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta su reintegro.

La actividad que quede a cargo de la actora deberá ser evaluada por los respectivos médicos de salud ocupacional, para lo cual el representante legal de Serviactiva CTA hará que ésta adopte las medidas necesarias y cumpla las recomendaciones que se señalen, entre otras para capacitar a la señora Mary Yasilde Navarro González, de ser ello necesario, para un mejor desempeño de las labores que puedan encomendársele.

Tercero.- Serviactiva CTA también pagará a la señora Mary Yasilde Navarro González, en un término máximo de 10 días, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días del salario que devengaba cuando le fue cancelado el contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberla despedido sin autorización del Ministerio de la Protección Social.

Cuarto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

Con aclaración de voto

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO A LA SENTENCIA T-1119 DE 2008

Ref.: Expediente T-1981875

Acción de tutela incoada por Mary Yasilde Navarro González contra Serviactiva CTA y Saludcoop EPS, Seccional Tolima

Magistrado Ponente:

NILSON PINILLA PINILLA

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de esta Corporación, el suscrito magistrado se ve precisado a aclarar su voto en relación con una afirmación contenida en el fallo de la referencia:

En el punto de la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral cuando se trata de personas protegidas con estabilidad laboral reforzada, señala el fallo que los menores de edad están protegidos por esta garantía<sup>13</sup>. Sin embargo, no es cierto que los niños y las niñas gocen de tal protección.

La estabilidad laboral reforzada consiste en el derecho “a permanecer en un empleo y a gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido”<sup>14</sup>, garantía en virtud de la cual se exige autorización previa judicial o administrativa para el despido. Es el caso de las mujeres embarazadas, los/as discapacitados/as y los/as trabajadores/as amparados/as por el fuero sindical.

La protección de los menores de edad en el ámbito laboral no es la antedicha, sino la exigencia de un permiso previo a la suscripción del contrato de trabajo. En efecto, la legislación laboral colombiana prohíbe, en principio, el trabajo de los menores de edad, pues según el artículo 29 del Código Sustantivo del Trabajo tienen capacidad para celebrar contrato de trabajo las personas mayores de diez y ocho (18) años. Por su parte, el artículo 30 del mismo código establece que las personas menores de edad requieren autorización expresa del inspector de trabajo o de la primera autoridad local, previa solicitud de los padres, para poder trabajar y enseguida señala que se prohíbe el trabajo de los menores de catorce (14) años y que “es obligación de los padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los menores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar (...)”.

En este orden de ideas, se debe diferenciar claramente entre la estabilidad laboral reforzada de la que gozan ciertos trabajadores/as y el permiso para laborar en el caso de los niños y niñas.

Fecha ut supra.

Magistrado

1 Cfr. T-011 de enero 17 de 2008, T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de agosto 10 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis, entre otras.

2 T-661 de agosto 10 de 2006, que acaba de ser citada.

3 “Sentencia C-073 de 2003 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Examen constitucional del artículo 33, parcial, de la Ley 361 de 1997 ‘por la cual se establecen mecanismos de integración

social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’.”

4 “Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente.”

5 “Al respecto consultar las Sentencias T-530 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-002 de 2006 M.P. Jaime Córdoba Triviño.”

6 En la sentencia T-198 de 2006, previamente citada, la Corte adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales.

7 T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

8 Cfr. T-196 de 2006 previamente citada.

9 Cfr. C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis.

10 El aparte en negrilla fue declarado exequible en la precitada sentencia C-531 de 2000.

11 T-445 de 2006 (febrero 2), M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

12 T-063 de 2006 (junio 2), M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

13 Consideración número 3 del fallo.

14 Sentencia T-1117-05.