

Sentencia T-116/10

(Febrero 16; Bogotá D.C.)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Protección constitucional especial/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Corresponde al empleador soportar la carga de probar que la terminación unilateral se produjo por una causa objetiva y razonable

DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO-Presunción del despido como consecuencia de la discapacidad

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-EI vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para dar por terminado el contrato por parte del patrono

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Vulneración por parte de la entidad demandada al efectuar terminación unilateral de contrato laboral sin contar con autorización previa del inspector de trabajo

Referencia: Expediente T-2.410.334

Demandante: Luz Marina Meza Henao.

Demandado: Empresa Austin Reed Manufacturas y Cía Ltda.

Fallo objeto de revisión: Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas- Risaralda del 22 de julio de 2009, que confirmó la sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Dosquebradas del 17 de junio de 2009.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

I. ANTECEDENTES.

1. Demanda y Pretensión.

1. Elementos de la Demanda.

- Conducta que ocasionó la vulneración: El despido de la accionante quien padece discapacidad, fue realizado unilateralmente por la empresa sin que existiera autorización previa de la oficina de trabajo.

- Pretensiones del Actor: Solicita: i) se tutelen los derechos invocados y en consecuencia se ordene a la empresa accionada mantener la reubicación laboral con estudio de puesto de trabajo incluyendo el pago de los salarios desde el 15 de mayo de 2009 y que se acceda a las restricciones ocupacionales que profiera la EPS mientras dura el tratamiento; ii) ordenar a la accionada, que una vez terminado el tratamiento y exista concepto de medicina laboral de la EPS en el sentido de habilitación laboral y/o imposibilidad de la misma, se inicie trámite de calificación definitiva de pérdida de capacidad laboral para establecer porcentajes para reubicación definitiva y/o pensión de invalidez de origen profesional; iii) se mantenga el estatus de trabajador vinculado en los términos del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. Fundamentos de la Pretensión.

La peticionaria manifestó en su escrito de tutela que ingresó a laborar en la empresa accionada como operaria numérica en máquina plana con contrato fijo inferior a un año, pactado inicialmente por tres meses, iniciando el 8 de mayo de 2002, y terminando el 8 de agosto del mismo año. Para probar lo anterior anexó:

-Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año¹.

No obstante lo anterior, en razón a su eficacia y calidad en el trabajo, continuó laborando en forma continua e ininterrumpida por un lapso mayor de ocho años sin constancia de renovación del contrato inicial.

Indicó, que de las evaluaciones realizadas por su EPS, se puso de manifiesto la existencia de dolencias crónicas en epicondilo lateral de ambos codos, que aumentaba con la actividad física laboral “que involucra a los miembros superiores para maniobras de presión palmar/digital, prono/supinación de antebrazo y flexo/extensión de muñeca/codo a repetición” el cual cede con reposo y tratamientos médicos. Del análisis del puesto de trabajo se demuestra que ha estado expuesta a varios factores de riesgo para desempeñar su labor, lo que desencadenó la enfermedad que viene padeciendo. Como consecuencia de la evaluación médico laboral se determinaron recomendaciones para adecuación de su puesto de trabajo, así como evitar posiciones forzadas y actividades que impliquen esfuerzo en sus extremidades superiores. Esas patologías fueron documentadas por neurología y el médico especialista en salud ocupacional y fueron consideradas de carácter profesional. Para probarlo adjuntó:

- Copia de la evaluación médico laboral realizada por la EPS 2.

- Copia de la valoración por neurología y del médico especialista en salud ocupacional.3

Señaló igualmente, que la enfermedad que padece catalogada como enfermedad profesional, se encuentra dentro de las guías de atención integral de salud ocupacional, según resolución 2844 de agosto 16 de 2007 del Ministerio de la Protección Social. Para corroborarlo adjuntó:

- Copia de la resolución 2844 de agosto 16 de 2007 del Ministerio de la Protección Social.4

Señaló que la enfermedad profesional no fue reportada por la empresa empleadora ante la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), como lo ordenan los artículos 62 y 91 del Decreto 1295 de 1994, por tanto, no se realizaron los convenios con la EPS para el tratamiento integral de sus patologías. La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, profirió dictamen el 20 de marzo de 2009 en el que le determinó una pérdida de la capacidad laboral del 35.55%, pero como no se incluyeron todos los fundamentos de calificación referentes a puesto de trabajo, historia clínica, valoración de medicina laboral y

las guías de atención integral en salud, con una patología de 19 meses de incapacidad, se recurrió ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de Bogotá, recurso que se encuentra en trámite. Toda la actuación se puso en conocimiento de la ARP y el área de recursos humanos de la empresa accionada. Para probarlo anexó:

- Copia del formulario para calificación de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez.⁵

- Copia del recurso de reposición ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez y en subsidio apelación ante la Junta Nacional.⁶

- Copia del aviso de trámite ante las Juntas de Calificación de Invalidez.⁷

Adujo que la empresa accionada en razón a las deficiencias y discapacidades que padece, optó por despedirla de manera unilateral el 30 de marzo de 2009, sin que dicha decisión guarde relación con el contrato de trabajo original de tres meses y que por tal razón el contrato es nulo por expresa prohibición de la ley, pues según la sentencia C-531 de 2000 carece de todo efecto jurídico por no existir autorización previa de la oficina del trabajo cuando se ha constatado una justa causa. Para probarlo anexó:

- Copia del escrito en que el Departamento de Personal de la empresa accionada, le informa que no le será renovado el contrato de trabajo.⁸

Expresó también que existe un nexo causal entre la enfermedad profesional y la actividad que desarrollaba encontrándose probada la consecuencia natural del daño mediante evaluación médico laboral de la EPS, por tanto deben mantenerse todas las prestaciones a su favor con algunas limitaciones hasta tanto se verifique el siguiente procedimiento:

- Reporte de calificación de origen, para determinar a qué entidad le corresponde cubrir las prestaciones, ya sea de origen común o profesional, situación que se encuentra en proceso ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

- Convenio entre la compañía aseguradora con una EPS para el tratamiento integral de calidad de vida y habilitación probable.

Añade, que en patologías progresivas se pueden realizar varias calificaciones en el tiempo y

que según el artículo 26 de la ley 361 de 1997 en armonía con la sentencia C-531 de 2000, el despido de un trabajador con limitaciones requiere de un trámite especial.

Advirtió, que la calificación que le hiciera la junta regional de invalidez, que fue del 35.55%, no se compadece con la invalidez que presenta actualmente y que ante la ausencia del reporte de la contingencia por el empleador ante la ARP, imposibilitó los acuerdos que deben suscribir con la EPS para la atención integral en salud como lo indica el artículo 6 del Decreto 1295 de 1994 y la ausencia de convenio con una EPS impidió una valoración objetiva de la invalidez.

Señaló finalmente, que el despido intempestivo y la desafiliación de la seguridad social quebrantó evidentemente los procesos de rehabilitación y tratamiento que debe adelantar la EPS con cargo a la ARP tal como lo establecen los artículos 6 del Decreto 1295 de 1994; 208 de la ley 100 de 1993; 3 párrafo 2 de la ley 776 de 2002, teniendo conocimiento la empresa de tal situación, pues no se realizó examen médico de retiro y la historia laboral ocupacional da cuenta de la existencia de la patología agravada por el tiempo de trabajo.

Manifiesta que requiere de tratamiento actual y medicamentos que no pueden suspenderse, subsistiendo las causas que dieron origen a su vinculación laboral. Para ello anexa:

Copia de la historia clínica de su EPS y de las fórmulas de tratamiento permanente9.

La accionante fundamentó su pretensión en las sentencias T-504 de 2008, T-608 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-040 de 2001, T-504 de 2008, T-521 de 2008 y C-531 de 2000 y en los artículos 1, 13, 25, 29, 48 y 53 de la Constitución Política y en el artículo 26 y demás normas concordantes de la ley 361 de 1997.

1. Respuesta de la empresa accionada.

El apoderado judicial de la empresa accionada respondió la tutela de la referencia aceptando unos hechos y negando otros manifestando que la última actividad desarrollada por la petente fue la de Auxiliar de Salud Ocupacional con funciones de archivo de documentos. Agregó que la renovación de los contratos a término fijo no requiere ser formalizada por escrito, toda vez que su renovación está claramente definida en la norma y en cuanto a las evaluaciones médicas realizadas por profesionales de salud ocupacional, no intervino la

empresa.

Señaló también que la ex trabajadora siempre estuvo vinculada a la seguridad social integral por cuenta de la empresa, garantizándole la atención médica y hospitalaria y que aunque la actora no lo menciona, la ARP Colpatria, en comunicado de marzo 28 de 2007, calificó como profesional la enfermedad de la accionante, pero con una pérdida de la capacidad laboral del 00%. Señaló igualmente que la compañía de seguros de vida, atendiendo la solicitud de pensión de invalidez de la peticionaria, la calificó con pérdida de la capacidad laboral del 45.44% pero de origen común. Sin embargo, inconforme con esa calificación, solicitó la revisión por la Junta de calificación de invalidez, quien determinó una pérdida del 35% de origen común. Para probarlo anexó:

- Copia del comunicado de la ARP Colpatria sobre la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.¹⁰

- Copia de la pérdida de la capacidad laboral expedida por la empresa “Seguros de Vida Alfa S.A.”¹¹.

- Copia del formulario de la Junta de Calificación de Invalidez de Risaralda en que se determinó una pérdida de la capacidad laboral del 35.55% de origen común.¹²

Con relación a la última calificación, la accionante hizo uso de los recursos legales para objetarla, de manera que no es la tutela el medio para afirmar que en el estudio no se tuvo en cuenta lo relacionado con el puesto de trabajo.

Manifestó también que la empresa tenía conocimiento del trámite que se desarrollaba en relación con la dolencia de la actora, por tanto, no fue la comunicación del 21 de abril de 2009, el medio por el cual la accionada se enteró del procedimiento iniciado por ella, pues la empleadora siempre ha estado atenta a garantizar el mejor bienestar a sus trabajadores.

Afirma igualmente, que la demandante no tiene deficiencias ni minusvalías que le impidan laborar en la empresa, ya que atendiendo a las recomendaciones de reubicación, se la asignó al cargo de Auxiliar de Salud Ocupacional en labores de archivo y que la trabajadora no se hallaba en estado de incapacidad, ni de disminución física, por tanto la terminación del contrato de trabajo se dio exclusivamente por la terminación del plazo pactado y que

cualquier otra razón que se exprese son meras hipótesis que la actora debe sustentar. Para corroborarlo anexó:

-Copia de la historia clínica ocupacional del 9 de abril de 2005 y 16 de marzo de 2009.¹³

-Copia de la historia clínica ocupacional de retiro del 14 de mayo de 2009.¹⁴

-Copia de la información relacionada con el puesto de trabajo en el que fue reubicada.¹⁵

Adujo también que el contrato y sus prórrogas se ajustaron a la ley sin formalidad alguna y que no es la tutela el medio idóneo para definirlo, para ello se debe acudir a la jurisdicción laboral en que ambas partes presenten y controviertan pruebas. En razón a lo anterior, consideró que no hubo despido, sino terminación legal del contrato de trabajo y además de eso la actora no se encuentra limitada para realizar labores, no está incapacitada ni es discapacitada y no hay nexo entre la enfermedad, que no es de origen profesional y la actividad realizada por la actora.

Aclara que su mandante siempre garantizó a la peticionaria su vinculación a la seguridad social y fue oportunamente atendida y calificada, de manera que no existe vulneración de los derechos de la actora, además que la protección a la seguridad social se hace extensiva hasta por tres meses según lo establecen los artículos 75 y 76 del Decreto 806 de 1998, razón por la cual no hay desprotección alguna.

Manifestó finalmente que se opone a la tutela, reiterando que este no es el mecanismo al que debió acudir la peticionaria, por ser este residual y subsidiario, que para ello se debió acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

1. Decisión de Tutela Objeto de Revisión: Sentencia del Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas-Risaralda que confirmó la sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Dosquebradas-Risaralda.

1. Fallo de Primera Instancia.

Mediante fallo del 17 de junio de 2009, el juez Primero Civil Municipal de Dosquebradas-Risaralda, negó el amparo impetrado, considerando que a la accionante no se le vulneró derecho alguno, toda vez que cuenta con otro mecanismo de defensa para la protección de sus derechos.

Consideró que la controversia recae sobre si se trató de un despido unilateral o una terminación del contrato y si le era o no aplicable lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 en el sentido de si se requería o no permiso de la oficina del trabajo para su retiro. Adujo también que la demandante atacó la calificación que le dio la Junta de Calificación de Invalidez, sin embargo que ese asunto no puede ser objeto de estudio por este instrumento constitucional que es subsidiario y residual, para ello debe acudir a otras instancias pertinentes. Por tanto, la tutela se hace improcedente cuando existen otros medios de defensa de los derechos que se estiman vulnerados o amenazados y más cuando lo que se quiere es que se mantenga la reubicación laboral con estudio de puesto de trabajo.

Advirtió también que a la actora se le cancelaron todos los salarios, prestaciones y seguridad social a que tenía derecho, sin que se pueda decir que por la situación de retiro de la empresa quedó desprotegida, ya que puede seguir cotizando como independiente o en caso de incapacidad económica acudir al régimen subsidiado.

Manifestó finalmente en su decisión que tampoco procede la tutela como mecanismo transitorio, toda vez que no se demostraron los elementos necesarios para su configuración, sin que pueda decirse que la dolencia que sufre constituya una amenaza grave a sus derechos fundamentales ya que como quedó consignado en la calificación de la junta de invalidez, no la incapacita totalmente para trabajar.

1. Impugnación.

El fallo en mención fue impugnado por la petente, pues consideró que en virtud de la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra, la discriminación por su estado de salud y la amenaza inminente a su vida por la ausencia de seguridad social, solicitó se

verifiquen los recursos que establece la ley para procurar la modificación de la decisión impugnada.

1. Fallo de Segunda Instancia.

El Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas-Risaralda confirmó el fallo impugnado. Consideró que teniendo en cuenta el sistema de precedentes de la Corte Constitucional en materia de personas discapacitadas que prestan su fuerza de trabajo dependiente y subordinada, la sentencia T-449 de 2008 dispuso los criterios que se deben tener en cuenta.

En cuanto al nexo causal entre la terminación del contrato y la discapacidad, la sentencia T-518 de 2008¹⁶ señala que aunque en principio opera una presunción a favor del trabajador de que el despido se efectuó por razón de su condición de discapacitado, de todas maneras no lo exonera del deber de probar siquiera sumariamente que la discapacidad fue la causa para que se tomara la decisión.

Señaló igualmente que en el caso concreto, si bien el contrato de trabajo de la accionante se fue renovando en el tiempo hasta finalizar el 14 de mayo de 2009, a la trabajadora se le avisó el 30 de marzo de 2009 que éste no se le renovaría, es decir fue terminado unilateralmente por el empleador atendiendo disposiciones legales, con antelación no inferior a treinta días. Además de eso, la trabajadora para ese momento no se encontraba incapacitada, estaba prestando normalmente su trabajo en razón a la reubicación laboral prescrita por la EPS, asignándole funciones diferentes y atendiendo disposiciones legales y supraleales. Sin embargo, adujo que la actora sí se encontraba padeciendo dolencias que le impedían asumir normalmente sus actividades laborales, de allí que se le calificara con una pérdida de su capacidad laboral equivalente al 35.55%, lo que comprueba que si bien no alcanzaba para que se le reconociera la pensión de invalidez, sí era considerada discapacitada. De ahí, que sostuviera la demandante que para que la empresa la pudiera despedir, requería de la autorización de la oficina del trabajo.

No obstante lo anterior y según el acervo probatorio, cuando se terminó el vínculo contractual la accionante se encontraba en condiciones de discapacidad, no invalida, y con

pérdida de la capacidad laboral del 35.55%, no se desprende indefectiblemente que aun conociendo esa circunstancia por esa sola razón su decisión obedeció a la discapacidad, pues el empleador siempre estuvo pendiente de sus salud, procediendo incluso a reubicarla laboralmente. De otra parte, en lo que atañe a la relación de causalidad entre la enfermedad de la peticionaria y la actividad que realizaba, no existe prueba sumaria de la que se infiera que la terminación unilateral del contrato tuvo como causa la discapacidad y por ende que requería la autorización de la oficina del trabajo.

Finalmente, y después de transcribir in extenso la sentencia T-689 de 2004 concluyó que es a la vía ordinaria laboral a la que la petente debió acudir en procura de la protección de sus derechos y como no fue invocada como mecanismo transitorio, no había lugar a establecer si se daban o no los presupuestos que estructuraran el perjuicio irremediable.

II. CONSIDERACIONES.

1. Competencia.

La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las decisiones proferidas en el asunto de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento del Auto del 8 de Octubre de 2009 de la Sala de Selección de Tutela Número Diez de la Corte Constitucional.

1. Cuestión de constitucionalidad.

Corresponde a la Sala determinar si la acción de tutela interpuesta por la accionante, es procedente para ordenar a la empresa accionada mantener la reubicación laboral con estudio de puesto de trabajo y el pago de sus salarios desde el momento del despido; que una vez terminado el tratamiento y exista concepto de medicina laboral se inicie trámite de calificación definitiva de pérdida de capacidad laboral para establecer si cabe reubicación

definitiva y/o pensión de invalidez y se mantenga el estatus de trabajadora vinculada a la empresa.

Para resolver el anterior problema jurídico la Sala se pronunciara sobre: (ii) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad; (iii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada a los contratos a término fijo, para luego verificar si existió vulneración o no en el caso concreto.

1. Derecho a la estabilidad reforzada de personas con discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 53 superior establece la estabilidad laboral como una garantía constitucional, pero ello no confiere el derecho a permanecer indefinidamente en un determinado trabajo y tampoco, en principio, puede ser protegida por la acción de tutela, pues se dispone de mecanismos judiciales ordinarios para hacerla efectiva. A su vez, el derecho a la estabilidad reforzada de personas con discapacidad, fue desarrollada en la ley 361 de 1997 la que establece políticas de rehabilitación e integración social así como su atención especializada. El artículo 2617 de la norma en cita, fue declarado exequible en forma condicionada por esta Corporación.

Esta Corte ha sostenido en reiterada jurisprudencia¹⁸, que si en una relación laboral la trabajadora es una persona discapacitada, adquiere el derecho a la estabilidad en el empleo mientras no haya una causal justa de despido. Igualmente la sentencia C-531 de 2000, declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en el sentido de que es requisito la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho.

En otra sentencia¹⁹, añadió que la tutela procede para resolver sobre el reintegro al empleo de un trabajador discapacitado, despedido sin haberle permitido confrontar la decisión y sin autorización del Ministerio de la Protección Social.

La sentencia T-198 de 2006, se pronunció sobre la evolución que ha tenido el concepto de

discapacidad, sosteniendo que existe diferencia entre la invalidez y aquella, afirmando que la discapacidad es el género y la invalidez la especie, por tanto no siempre que exista discapacidad, se está frente a una persona inválida. Concluyó finalmente, que la protección especial de las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende también a las personas en las que está probado que por su situación de salud no pueden realizar, o se les dificulta el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Por tanto, constituiría un trato discriminatorio despedir a un trabajador por razón de su enfermedad sin la autorización previa de la oficina del trabajo.

Finalmente, en la sentencia T-519 de 2003 se estableció que se requiere probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho y en la sentencia T-518 de 2008 en lo relativo a la prueba de la relación de causalidad y la presencia de una discriminación, consideró que la regularidad en la relación laboral y la terminación unilateral del contrato y cuando es conocido de antemano por el empleador la limitación que en materia de salud ha tenido el empleado, son aspectos que hacen presumir que la desvinculación se dio por motivos de salud, por lo que le corresponde al empleador soportar la carga de probar que la terminación unilateral se produjo por una causa objetiva y razonable.

La sentencia T-307 de 2008 dispuso que, en lo referente a los despidos de trabajadores discapacitados sin autorización de la oficina del trabajo, es aplicable la regla de la presunción de que el despido o la terminación del contrato, se produce como consecuencia de su discapacidad. Ello por cuanto:

“[...] 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. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. 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”.

Acorde con lo anterior, si bien no existe el derecho a permanecer indefinidamente en un empleo, para las personas discapacitadas o que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y para procurar la protección de sus derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del derecho a una estabilidad laboral reforzada.

De conformidad con la situación fáctica planteada y acorde al acervo probatorio, esta Sala observa que las dolencias que afectaban a la accionante, le impedían desempeñar normalmente su actividad laboral, como se concluye de las evaluaciones realizadas por su EPS y del análisis del puesto de trabajo que demuestra que ha estado expuesta a varios factores de riesgo para desempeñar su labor, lo que desencadenó la enfermedad que viene padeciendo y por lo que tuvo que ser reubicada por su empleador. De allí que la Junta Regional de Calificación de Invalidez la evaluara con un 35% de pérdida de capacidad laboral, lo que comprueba que al momento del despido sí se encontraba discapacitada.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la estabilidad laboral en el cargo se debe garantizar aun más tratándose de personas discapacitadas o con limitaciones, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta que, por tanto, requieren de una especial protección por parte del Estado y de los particulares. Así las cosas, si no concurren los presupuestos para dar por terminado el contrato de trabajo, el patrono requiere la autorización previa de la oficina del trabajo tal como lo establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997, circunstancia que no ocurrió en el presente caso.

Ahora bien, la demandante fue reubicada por el empleador, en un nuevo cargo el 16 de marzo de 2009, como auxiliar de salud ocupacional con funciones de archivo de documentos. No obstante lo anterior, el 30 de marzo la directora de recursos humanos le informó que el contrato que tenía vencimiento el 14 de mayo de 2009 no le sería renovado, lo que quiere decir que la terminación se dio por el plazo cumplido, cuando el contrato se venía renovando en el tiempo desde el 8 de mayo de 2002, es decir por espacio de más de siete años. De lo anterior se colige, que el empleador reubicó a la trabajadora en otro puesto de trabajo únicamente para cumplir con el requisito exigido por la ley, para luego, en menos de dos meses terminarle el contrato aduciendo vencimiento del plazo, cuando la accionante tenía una expectativa razonable de continuidad en su trabajo.

En cuanto a la prueba de la relación de causalidad entre condición de salud y desvinculación, debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que el empleador conocía de la discapacidad de la trabajadora, de acuerdo con las recomendaciones impartidas por la ARP para desempeñar sus labores y a la calificación otorgada por la Junta Regional de Invalidez.

Adicional a lo anterior, se colige también que la relación laboral tenía regularidad, en la medida en que la trabajadora permaneció laborando en forma continua e ininterrumpida por espacio de casi ocho años, lo que quiere decir que el contrato se prorrogaba automáticamente.

En consecuencia, como la empresa accionada conocía de la discapacidad que padecía la peticionaria y de la continuidad de la relación laboral, la Sala presume que su desvinculación tuvo como causa su estado de salud, aunado a que la reubicó a un nuevo sitio de trabajo y a los dos meses le terminó el contrato sin haber solicitado el permiso previo del Inspector de Trabajo, con lo que se vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

1. Aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada a los contratos a término fijo. Reiteración de jurisprudencia

Esta Corporación ha señalado que el principio de estabilidad laboral reforzada, propio de contratos en los que se encuentran involucrados personas en circunstancias de debilidad manifiesta, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido, sino también a aquellos contratos celebrados a término fijo. En ese sentido, se requiere también la autorización de la Oficina del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional pues en este caso el cumplimiento del término no es razón suficiente para darlo por terminado.²⁰

La Corte en sentencia C-016 de 1998 en la que se pronunció sobre los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el principio de la estabilidad laboral en los contratos a término fijo, determinó que el solo vencimiento del plazo pactado no basta para que el patrono decida no renovar el contrato, pues el trabajador tiene la expectativa “cierta y fundada” de mantener su trabajo si ha cumplido con las

condiciones fijadas en el contrato y la ley. En efecto si al momento de la terminación del plazo inicialmente pactado, el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus deberes y subsisten las causas que lo originaron, así como la materia propia del trabajo, el empleador deberá garantizarle la renovación. En caso contrario requerirá de la autorización previa del inspector del trabajo, si el asalariado se halla en situación que amerite especial protección.

La demandante ingresó a laborar en la empresa accionada como operaria de máquina plana con contrato fijo inferior a un año, pactado inicialmente por tres meses, iniciando el 8 de mayo de 2002, y terminando el 8 de agosto de 2002. Sin embargo, y debido al excelente desempeño en su trabajo venía laborando en forma continua e ininterrumpida por espacio de más de siete años sin constancia de renovación inicial. En el año 2007 la EPS Salud Total después de realizar la evaluación médica laboral puso de manifiesto la enfermedad de la trabajadora, dispuso las recomendaciones a seguir y consideró que existía una relación de causalidad entre los factores de riesgo profesional y la enfermedad actual de la trabajadora.²¹

Así las cosas, encuentra la Sala que una vez el empleador con el conocimiento que tenía de las dolencias que afectaban a la peticionaria, la reubicó en otro puesto de trabajo, pero a los dos meses decidió dar por terminado el vínculo laboral aduciendo vencimiento del plazo pactado, por lo que se presume que la causa de la terminación fue la discapacidad de la trabajadora, teniendo ella la expectativa razonable de que continuaría en su labor como lo venía haciendo desde hace más de siete años, razón por la cual y por tratarse de una persona discapacitada por la enfermedad que padece denominada “epicondilo lateral de ambos codos”, que aumentaba con la actividad física laboral, se requería de la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato.

Como consecuencia de lo anterior y como lo ha dicho la Corte²² aunque existe un medio de defensa judicial al que puede acudir el trabajador en estos eventos para que sea la justicia laboral la que decida de manera definitiva si es procedente el reintegro, sin embargo la acción de tutela resulta procedente como mecanismo transitorio, cuando se trata de un trabajador discapacitado que merece una especial protección constitucional, como sucede con las “mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas

puestas en estado de debilidad manifiesta”, además de encontrarse acreditada la existencia de un perjuicio irremediable, pues la trabajadora como consecuencia del despido, quedó por fuera del sistema de seguridad social en salud, afectándose con ello, los procesos de rehabilitación a los que venía siendo sometida, pues requiere de tratamiento actual y medicamentos permanentes que no se pueden suspender debido a su patología permanente e irreversible, tal como aparece demostrado en el expediente.²³

1. Razón de la decisión.

La Sala encuentra procedente la acción de tutela de la referencia pero como mecanismo transitorio, toda vez que se encontró demostrada la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora por parte de la empresa accionada, al dar por terminado unilateralmente el contrato sin la autorización previa del inspector del trabajo conociendo la empresa de la discapacidad de su empleada, afectándose con ello el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Como consecuencia de lo anterior, la Sala ordenará el reintegro de la accionante, como mecanismo transitorio, mientras se tramita el permiso ante la oficina de trabajo correspondiente.

III. DECISIÓN.

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

Primero. REVOCAR el fallo proferido por Juzgado Civil del Circuito de Dosquebradas-Risaralda que confirmó la sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Dosquebradas, que negó el amparo impetrado. En su lugar, TUTELAR transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Luz Marina Meza Henao.

Segundo. ORDENAR a la Empresa Austin Reed Manufacturas y Cía Ltda. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, disponga, bajo la misma modalidad laboral contractual antes existente, el reintegro de la señora Luz Marina Meza Henao al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación o a uno de

similares características, de acuerdo a las recomendaciones emitidas por la ARP y que en todo caso resulte compatible con su capacidad laboral. Si estima que la tutelante debe ser desvinculada, deberá tramitar el permiso ante la Oficina de Trabajo correspondiente.

Tercero. Advertir a la señora Luz Marina Meza Henao, que dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia, en el que podrá reclamar los derechos e indemnizaciones laborales que considere le asisten.

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

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado Ponente

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Ver folios 1 a 4 del cuaderno de pruebas N° 1 del expediente

2 Ver folios 5 a 10 del cuaderno de pruebas N°1 del expediente.

3 Ver folios 11 a 14 del cuaderno de pruebas No1 del expediente

4 Ver folios 15 a 18 del cuaderno de pruebas No1 del expediente

5 Ver folios 19 y 20 del cuaderno de pruebas No1 del expediente

6 Ver folios 27 a 33 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente

7 Ver folios 25 y 26 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente

8 Ver folio 34 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente.

9 Ver folios 35 a 37 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente

10 Ver folios 77 a 81 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente

11 Ver folios 96 a 98 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente

12 Ver folios 110 y 111 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente.

13 Ver folios 99 a 103 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente.

14 Ver folios 104 y 105 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente.

15 Ver folio 106 del cuaderno de pruebas No 1 del expediente.

16 Sentencias T- 518 de 2008, T-063 de 2007.

17 ley 361 de 1997 artículo 26: En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

18 Sentencia C-531 de 2000, además, la Sentencia T-002 de 2006, T-520 de 2008.

19 Sentencia T-661 de 2006.

20 T-1083 de 2007.

21 Folio 10 del cuaderno No 1 de pruebas del expediente.

22 T-062 de 2007, T-518 de 2008.

23 Folio 38 del cuaderno de pruebas N. 1.