

Sentencia T-192/12

(Bogotá D.C., marzo 12)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS-Reiteración de jurisprudencia

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional

Cuando se invoca la titularidad de la estabilidad laboral reforzada, el modo de terminación del contrato de trabajo es relevante al momento de revisar la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para lograr el reintegro laboral. En este asunto se plantea (i) la terminación de la relación laboral de un trabajador de 50 años de edad, operario de cultivo, (ii) que padeció dos enfermedades profesionales adquiridas en el desarrollo de sus labores y que están legalmente reconocidas; (iii) que a la fecha de interponer la tutela aún se encuentra en tratamiento médico y en proceso de rehabilitación; (iv) que tuvo que iniciar quejas ante el Ministerio de la Protección Social en aras de poner de presente la situación de hostilidad que apreciaba por parte de la empresa con intención de que abandonara el puesto de trabajo y (v) que aduce haber sido obligado a firmar una carta redactada por su empleador para finiquitar la relación laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DIGNIDAD HUMANA-Caso en que se presentó acoso laboral por presiones ejercidas para firmar carta de terminación de contrato de trabajo, sin tener en cuenta el estado de salud por sufrir túnel carpiano y discopatía lumbar

La empresa sabía de la situación del accionante y pese a ello lo instó a retirarse del trabajo a través del supuesto plan de retiro voluntario que finalmente no se dio y que mutó en una carta de apariencia consensuada que buscaba la terminación del nexa laboral. Esta afirmación encierra un dato adicional en la cadena de inconsistencias de este caso, pues la razón última que persuadió al accionante para firmar la carta de terminación del contrato fue la inminencia en la terminación de las labores de la empresa comunicada al trabajador días antes de que accediera a firmar la carta.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social

Referencia: expediente T- 3.249.494

Accionante: Marco Antonio Rodríguez Montaña

Accionado: Agrícola Guacarí Ltda.

Fallos de tutela objeto revisión: Sentencias proferidas por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá y por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Cundinamarca.

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

Magistrado Ponente: MAURICIO GONZALEZ CUERVO

I. ANTECEDENTES

1. Demanda de tutela¹

1.1. Derechos fundamentales invocados: el accionante interpuso acción de tutela contra la Empresa Guacarí Ltda. por considerar vulnerados sus derechos a la igualdad, vida digna, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada asegurada a las personas con discapacidad física.

1.2. Conducta que ocasionó la vulneración: El despido del accionante quien padece discapacidad por enfermedad profesional.

1.3. Pretensiones del actor: (i) se tutelen los derechos invocados y en consecuencia se ordene a la empresa accionada el reintegro al cargo que desempeñó desde el 3 de noviembre de 1993 o aquél que la ARP Colpatria determine que pueda desarrollar de conformidad con su estado de salud; (ii) que se ordene a la empresa accionada pagar la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

1.4. Fundamentos de la pretensión:

Con fecha 3 de noviembre de 1993, el accionante suscribió contrato a término fijo por dos años con la empresa Agrícola Guacarí Ltda. Posteriormente fue vinculado por contrato a término indefinido a partir del 15 de Enero de 1997 para desarrollar labores de operario de cultivo.

Como parte de los requisitos exigidos por la empresa para la celebración del contrato de trabajo, le fue practicado un examen médico de ingreso, el cual no arrojó ninguna novedad especial respecto a su sistema motriz.

A mediados del mes de septiembre del año 2008 empezó a presentar serios problemas de salud relacionados con el túnel carpiano y con una discopatía lumbar. Desde el 26 de Mayo de 2009 los médicos determinaron incapacitarlo en forma continua por dos años, hasta el 24 de abril de 2011.

El 30 de Octubre de 2009 la Administradora de Riesgos Profesionales Sura le notifica sobre la calificación de profesionalidad de la patología relacionada con el túnel carpiano, pero niega el carácter de profesional a la enfermedad referida a la discopatía lumbar. Este dictamen fue apelado en su momento teniendo en cuenta el trabajo desempeñado y los factores de riesgo a los cuales estaba expuesto el accionante. Con fecha 25 de febrero de 2010 la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó lo siguiente :

“ De acuerdo con el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, en relación a la controversia en la calificación del origen de la patología: Discopatía múltiple, entre la ARP Sura y el trabajador, nos permitimos presentar la ponencia respectiva y determinar lo siguiente: Se trata de trabajador expuesto a factor de riesgo ergonómico (levantamiento de carga + flexión de tronco), que presenta desenlace plausiblemente relacionado (discopatía L4-L5, L5-S1) Nota: La discopatía hace mención a segmentos L4-L5 y L5- afectada por los factores de riesgo descritos concluyendo que: se trata de una enfermedad profesional.”

Indica el accionante, que la empresa accionada lo cambió a la ARP COLPATRIA, quien impugnó la calificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y el 28 de febrero de 2011, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen número 11338855 determinó:

“Una vez revisados todos los elementos de carácter médico laboral obrantes en el expediente, considerando los argumentos de la impugnación, teniendo en cuenta el concepto de la terapeuta ocupacional de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez se propone a los miembros de la primera sala calificar de la siguiente manera: con relación al origen de la patología discopatía degenerativa lumbar hernia discal L4 / L5, L5/S1 se tiene que:

En relación al factor de Riesgo Ergonómico Carga Física laboral el Estudio de Puesto de Trabajo evidencia asociación de postura, fuerza, movimiento durante la jornada laboral. Por lo anterior la SALA UNO de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez considera suficiente la frecuencia e intensidad del Factor de Riesgo Ergonómico Carga Física Laboral para relacionar con la patología en estudio. Diagnóstico: discopatía degenerativa lumbar hernia discal L4/L5, 15/SI Enfermedad Profesional.”

Indicó el accionante que actualmente se encuentra en proceso la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, razón por la cual la Administradora de Riesgos Profesionales aun no ha pagado ninguna prestación por este concepto.

Pese a todo lo narrado y sin tener en cuenta que estaba incapacitado por dos años desde el mes de mayo de 2009, la empresa decidió invitarlo a renunciar a su puesto de trabajo. Esta propuesta fue rechazada por el accionante, en razón a su estado de salud y a la posibilidad de quedarse sin salario y desprotegido de la seguridad social.

El 25 de abril de 2011 se reintegró a laborar con algunas recomendaciones médicas que hizo conocer a la jefe del área de Salud Ocupacional de la empresa Agrícola Guacarí; sin embargo, se le dio la orden de regresar a su casa argumentando que no tenían puesto de trabajo adecuado para designarle. El 27 del mismo mes nuevamente se presentó a trabajar en el turno de las 6 de la mañana y tampoco le fue permitido el ingreso al sitio de trabajo.

Señala el peticionario que ante esa precaria realidad y sintiéndose presionado para renunciar, con fecha 28 de abril de 2011 radicó ante el Ministerio de la Protección Social copia de un derecho de petición² dirigido al Jefe de Talento Humano de la empresa Guacarí solicitando explicación sobre el proceder de la empresa al no dejarlo trabajar y poniendo de presente la actitud de acoso laboral que percibía en el comportamiento de la misma.

No obtuvo respuesta escrita, pero la jefe de personal de la empresa lo mandó a reintegrar el

día 3 de mayo de 2011. No obstante, el 12 de mayo de 2011 recibe de la empresa nuevamente carta³ de invitación firmada por el gerente general a una reunión que tenía como finalidad presentar el “ Plan obligatorio de retiro voluntario”. En esta reunión recibió el accionante una liquidación que según su parecer, no se ajustaba a sus derechos e incluso “no relacionaba el pago de las incapacidades causadas en ese momento.”

Con posterioridad a esta reunión, se le dio la orden de ingresar nuevamente, pero se suspendió el servicio de transporte. Esta situación duró hasta el 11 de julio de 2011, fecha en la cual le informaron que la empresa se había terminado y debía por tanto presentarse a los diez días hábiles para firmar la carta de renuncia y/o acuerdo unilateral de terminación de contrato de trabajo; indica el accionante que en esa fecha se firmó un documento en donde se entendía que terminaban las labores de la empresa y que el contrato se finiquitaría igualmente a los 10 días siguientes. Para esta época, aduce el accionante, pudo constatar que la empresa no estaba pagando la seguridad social a la cual tenía derecho.

-A los diez días del mes de agosto de 2011, se celebró una diligencia en la Inspección del trabajo, Ministerio de la Protección Social de Zipaquirá, para atender “diligencia de carácter administrativo laboral” sin que la empresa asistiera ni justificara ante esa entidad su inasistencia.

-El día 11 de agosto de 2011, en la Inspección del Trabajo de Chía, en donde también se adelantó una diligencia para reclamar prestaciones laborales por parte de varios trabajadores de la empresa, se hizo presente una funcionaria de la empresa accionada, quien le entregó una correspondencia y/o compromiso de abono de nomina de Junio 30 de 2011. Destaca el accionante, el hecho de que en el documento entregado no figuraba ya la empresa Guacarí Ltda. sino Americaflor Ltda “lo que conlleva a pensar que todo lo que la empresa había hecho era cambiar su razón social”.

El accionante aportó como pruebas:⁴

-Fotocopia de su cédula de ciudadanía

-Copia de la calificación de enfermedad profesional emitida por la ARP SURA.

-Copia de la calificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con fecha

28 de febrero de 2011.

-Copia del documento de ARP Colpatria – concepto médico de aptitud laboral- de fecha 15 de abril de 2011.

-Copia de derecho de petición de 28 de abril de 2011 el cual se le dio a conocer al Ministerio de Protección Social de Zipaquirá por incluir aspectos relacionados con el “acoso laboral”.

-Copia de la carta de invitación de la empresa Agrícola Guacarí LTDA. de fecha 5 de mayo de 2011 para proponerle un plan de retiro.

-Copia de la diligencia en la Inspección de trabajo de Zipaquirá- Ministerio de Protección Social- de fecha 10 de agosto de 2011 certificando la inasistencia de la empresa accionada.

2. Respuesta de la empresa accionada

El representante legal de la sociedad C.I. Americaflor Ltda quien actúa como representante legal suplente de la sociedad Agrícola Guacarí, responde la acción impetrada en su contra señalando que el contrato de trabajo vigente entre las partes se dio por terminado el 11 de julio de 2011 por mutuo acuerdo tal y como consta en el documento que suscribieron, de manera que nada tuvo que ver el estado de salud del accionante, teniendo en cuenta que el trabajador es libre de renunciar o dar por terminado su contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agrega que al momento de la terminación del vínculo, el accionante no se encontraba incapacitado ni presentaba recomendación médico laboral u orden de reubicación que pudiera indicar que se encontraba en estado de debilidad manifiesta o fuera acreedor de protección laboral y si bien allega prueba documental del proceso de calificación, esto sólo demuestra que la empresa ha cumplido todas sus obligaciones y lo único que queda es esperar su porcentaje final de pérdida de capacidad laboral con el fin de determinar si le asiste o no derecho a algún tipo de indemnización la cual está garantizada debido a que estuvo afiliado al sistema de seguridad social integral.

3. Decisiones judiciales objeto de revisión

3.1. Sentencia del Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá

Mediante sentencia del 30 de agosto de 2011, se niegan en primera instancia las pretensiones formuladas por el accionante tras considerar, que tiene otro mecanismo de defensa judicial idóneo en el que se puede discutir la forma de finalización del vínculo laboral.

3.2. Impugnación

Adujo en el escrito de impugnación las mismas razones expuestas en la demanda a las que añadió, que la carta que se esgrime como de terminación del contrato, fue firmada ante amenazas y presión, siendo prueba de ello las distintas citaciones que se hicieron a la empresa en la Inspección del Trabajo a las que nunca asistieron los representantes de la misma, además de todas las veces en las que la empresa hizo caso omiso de su condición para intentar retirarlo de su trabajo proponiéndole la firma de acuerdos de retiro voluntario.

Señaló que otros compañeros de trabajado de esa misma empresa dentro de los cuales relacionó a Jackeline Rojas, María Díaz, Eliceo Rodríguez y Blanca Stella Rodríguez han certificado ante la Notaría Segunda del Circuito de Zipaquirá la forma “tan irracional como la empresa nos estaba presionando para terminar con los contratos de trabajo violando todos los derechos fundamentales”.

Insiste en que sus restricciones de salud son de carácter permanente y por ello, al ser una persona con un grado de incapacidad, sólo podía ser despedido con permiso de la autoridad respectiva.

3.3. Sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca (segunda instancia)

El ad quem confirma el fallo de primer grado en sentencia de quince de septiembre de 2011, luego de sostener, que el amparo solicitado no esta llamado a prosperar, toda vez que lo que busca el actor es utilizar este mecanismo de defensa para suplantar los procedimientos ordinarios establecidos en la ley para el reconocimiento y pago de acreencias laborales; lo procedente en este caso, afirma la sentencia, es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para la obtención de los derechos pretendidos.

I. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Sala es competente para la revisión del caso, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, desarrollados en los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Procedencia de la demanda de tutela

2.1. Alegación de afectación de un derecho fundamental. En el presente proceso se discute primordialmente la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona despedida con un diagnóstico de dos enfermedades profesionales, con limitaciones permanentes en su salud y recomendaciones para trabajar dictadas por su ARP.

2.2. Legitimación por accionante: El accionante es el titular del derecho que alega vulnerado, existiendo por tanto legitimación por activa para interponer la presente tutela.

2.3. Legitimación por accionado: Esta acción de tutela es procedente, en la medida en que el actor fue empleado de la empresa vinculada a esta acción y la subordinación es uno de los tres elementos propios del contrato de trabajo- artículos 86 Const., inciso final y 42-9 del Decreto 2591 de 1991- además de ser evidente la indefensión en que se halla quien reclama el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.4 Subsidiariedad: El amparo constitucional resulta procedente en aquellos eventos en que existiendo otros mecanismos ordinarios de protección, éstos se tornan ineficaces y carecen de idoneidad para evitar un perjuicio irremediable, o cuando recae sobre un sujeto de especial protección como en este caso.

2.5. Inmediatez : La demanda de tutela fue presentada el 11 de agosto de 2011 , luego de haberse terminado el contrato de trabajo el 11 de julio de 2011 entre el accionante y la empresa accionada, cumpliéndose así la presentación de la demanda dentro de un término

más que razonable.

3. Problema de constitucionalidad.

Corresponde a la Sala determinar si en el caso objeto de estudio, procede la acción de tutela instaurada por Marco Antonio Rodríguez Montaña mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital y como consecuencia se establezca la viabilidad del reintegro laboral por parte de la empresa Guacarí Ltda.

Con el fin de resolver los planteamientos expuestos, la Sala de Revisión considera pertinente (i) reiterar la jurisprudencia constitucional en relación con la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta en razón a limitaciones físicas; (ii) analizar la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada y (iii) con fundamento en las consideraciones mencionadas se abordará el estudio del caso concreto.

3. El caso concreto

3.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas. Reiteración de jurisprudencia.

Esta Corporación en varios pronunciamientos ha señalado la especial protección, conforme a la garantía que consagran los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma superior⁵, de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud. De allí que en favor de este grupo de personas, exista la obligación por parte de sus empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad, además, con la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo los casos en que medien causas objetivas previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo.

Es por ello que la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se

encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, que en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.

Sin embargo, la Corte también ha establecido que en los casos donde se pretende el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Sumado a lo anterior, esta Corte ha establecido la necesidad de precisar “el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela”⁶ toda vez que existen varias formas de terminación del contrato de trabajo⁷, que dependen de la unilateralidad o de la consensualidad de las partes que han concurrido en la creación del vínculo laboral.

Frente a este punto, es necesario precisar que la causa de terminación de la relación laboral que se alegue para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe ser imputable exclusivamente al empleador -bien sea por efecto del despido o del despido indirecto⁸-, ya que es el sujeto a quien la ley y la jurisprudencia constitucional le han impuesto la carga de la estabilidad laboral.

Por consiguiente, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos: (i) que “sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable”⁹, (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el

rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

3.2. Vulneración del derecho invocado

Corresponde determinar si en el caso objeto de estudio procede la acción de tutela mediante la cual el accionante pretende especialmente que le sea amparado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y como consecuencia se establezca la viabilidad del reintegro por parte de la empresa accionada.

Como fue narrado en los hechos, el actor afirmó que la empresa accionada lo presionó para firmar la carta en donde aparentemente se daba por terminado el contrato de trabajo. El accionante señaló en su demanda que hubo actos de acoso laboral por parte de la empresa demandada que culminaron en una coacción para que abandonara su puesto de trabajo, pese a encontrarse bajo la calificación de dos enfermedades profesionales y con recomendaciones médicas para trabajar. La empresa por su parte sostiene que hubo una terminación del contrato laboral de mutuo consentimiento.

En primer término, debe reiterarse que esta Corporación ha sentado como regla general, la improcedencia de la tutela como medio para resolver las controversias acaecidas en materia de estabilidad laboral. La excepción a la anterior regla, se presenta frente a los sujetos de especial protección constitucional que son titulares del derecho a la estabilidad reforzada, como es el caso de las personas con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, o aquellas que ven disminuido en forma grave su estado de salud; en estos casos, es viable que el juez realice un estudio de procedibilidad de la acción de tutela.

De acuerdo a la jurisprudencia citada, es procedente la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador cuando éste se encuentra protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada. Corresponde entonces, determinar en el caso que nos ocupa, si el señor marco Antonio Rodríguez Montaña se encontraba dentro de la hipótesis de protección de la estabilidad laboral reforzada y por tanto, si es viable atribuirle las consecuencias del mencionado fuero.

En los documentos allegados al escrito de tutela, se da cuenta que el síndrome del túnel del carpo bilateral y la discopatía lumbar con hernias L4-L y L5 son enfermedades catalogadas

por las autoridades competentes como de origen profesional.¹⁰ Igualmente está demostrado que el médico de aptitud laboral de la ARP Colpatria, practicó el 15 de abril de 2011 un examen denominado “retorno laboral” y determinó que el accionante se encontraba “apto con recomendaciones”¹¹. Estas circunstancias evidencian que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional pues presenta una afectación en su salud que le impide desarrollar su fuerza laboral totalmente, por consiguiente, es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien para abordar el estudio sobre la procedencia de la acción de tutela en el asunto de la referencia, de conformidad con lo señalado en la jurisprudencia mencionada párrafos atrás, debe establecerse si la terminación del contrato de trabajo tiene relevancia constitucional, por lo cual es necesario precisar la forma en que éste terminó, si la causa o hecho que lo produjo le puede ser imputable al empleador y si la terminación del vínculo laboral genera un perjuicio irremediable, que le resta idoneidad al mecanismo judicial ordinario.

En las consideraciones generales de esta sentencia, la Sala concluyó que cuando se invoca la titularidad de la estabilidad laboral reforzada, el modo de terminación del contrato de trabajo es relevante al momento de revisar la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para lograr el reintegro laboral. En este asunto se plantea (i) la terminación de la relación laboral de un trabajador de 50 años de edad, operario de cultivo, (ii) que padeció dos enfermedades profesionales adquiridas en el desarrollo de sus labores y que están legalmente reconocidas; (iii) que a la fecha de interponer la tutela aún se encuentra en tratamiento médico y en proceso de rehabilitación; (iv) que tuvo que iniciar quejas ante el Ministerio de la Protección Social en aras de poner de presente la situación de hostilidad que apreciaba por parte de la empresa con intención de que abandonara el puesto de trabajo y (v) que aduce haber sido obligado a firmar una carta redactada por su empleador para finiquitar la relación laboral.

La Sala advierte que en este caso, existen muchas dudas en relación con la terminación de la relación laboral, la cual según se demostró en el expediente sin que se probara lo contrario, estuvo mediada por circunstancias que chocaban con el respeto a la dignidad del trabajador

y podrían realmente bordear los contornos del acoso laboral en tanto que (i) se le obstaculizó al accionante la entrada al trabajo en dos ocasiones, posteriores a la calificación de su enfermedad como profesional; (ii) pese a su incapacidad, se le invitó a hacer parte de un retiro voluntario que no revelaba ni consignaba la realidad de sus derechos ni el pago de lo debido y (iii) lo que es aún más determinante, la espontaneidad de las partes en punto a disolver el vínculo laboral es ambigua, amén de que no es unívoca la redacción del documento ni la voluntad real de terminar el contrato. La suma de estas apreciaciones derivadas del estudio de los datos aportados al expediente, desvirtúa el rompimiento de la relación laboral y descree que la terminación se haya dado a causa de la carta firmada por ambas partes.

En efecto, la carta comentada es el del siguiente tenor:

“Entre los suscritos de una parte la Sociedad C.I. AGRICOLA GUACARI LTDA. representada por Jaime Francisco Torres Ortiz en su calidad de Gerente Administrativo y de otra parte el señor RODRIGUEZ MONTAÑO MARCO ANTONIO como trabajador de la misma, hemos convenido en dar por terminado el contrato de trabajo que nos vincula de mutuo acuerdo a partir de la fecha 15 de julio de 2011.

“De otro lado, hemos convenido en que la mencionada Empresa reconocerá al citado señor, además de la liquidación final del contrato aludido que le corresponde, una bonificación única extra legal y ocasional no constitutiva de salario por valor de \$2.755.374. todo lo cual se le entregará una vez se celebre la respectiva conciliación laboral en la que el señor declare a paz y salvo por todo concepto a la referida sociedad, lo cual se llevará a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha.

Para constancia se suscribe este documento a los once (11) días del mes de julio de 2011. La Empresa, el Ex trabajador”.

Para lo que interesa a esta causa, es preciso advertir, que con anterioridad a la firma de ese documento, incluso mucho antes de la invitación a conocer el plan de retiro voluntario, la empresa accionada conocía el estado de salud del accionante y por consiguiente, sabía que sólo podía proceder a su despido previa autorización del Ministerio de la Protección Social; así pues, el empleador estaba al tanto del estado de salud del señor Rodríguez y debía mantenerlo en su cargo o reubicarlo dadas sus circunstancias de salud; sin embargo con la

apariencia de una terminación consentida lo despidió y es por ello que entiende la Sala, que la alegada carta de terminación del contrato no tiene validez, en tanto se trató de un consenso provocado y de un despido indirecto generado por el estado de salud del empleado que por esa razón, se reputa ineficaz.

La anterior afirmación esta soportada tanto en la inconsistencia de la carta de terminación del contrato laboral entre las partes, como ya expuso, como en las circunstancias de hostilidad y acoso manifestadas por el accionante y que tienen asidero en el material probatorio arrimado al expediente. Todas hacen concluir, que el accionante fue presionado y engañado para firmar la carta y que a lo largo de 5 meses, luego de que trató de reincorporarse a la empresa, fue objeto de persecución laboral y actos contrarios a su dignidad como trabajador. La dignidad del trabajador, ha dicho la Corte “no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino de permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar en debida forma la actividad que le ha sido encomendada. Así por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia del sitio de trabajo sin permitirle desplegar alguna tarea, es en sí mismo un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a ese trato”.¹² Igualmente como expresión de actos significativos de acoso o persecución laboral ha relacionado la Corte Constitucional¹³ aquellos que impiden al trabajador gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, como puede ser el aislamiento en el lugar de trabajo, la desacreditación y no tener en cuenta problemas físicos y de salud, entre otros.

Lo probado en el expediente, se repite, es que la empresa sabía de la situación del accionante y pese a ello lo instó a retirarse del trabajo a través del supuesto plan de retiro voluntario que finalmente no se dio y que mutó en una carta de apariencia consensuada que buscaba la terminación del nexo laboral. Esta afirmación encierra un dato adicional en la cadena de inconsistencias de este caso, pues la razón última que persuadió al accionante para firmar la carta de terminación del contrato fue la inminencia en la terminación de las labores de la empresa comunicada al trabajador días antes de que accediera a firmar la carta.

Se lee en la demanda que una vez que el peticionario se enteró de que la empresa terminaba sus labores, procedió a firmar la carta que se disfrazó de un “acuerdo de voluntades”; es

obvio que ante la finalización de las labores de la empresa, el accionante no tenía otro recurso que aceptar que la relación se terminaba o por lo menos, en su entender, creer que se firmaba un acuerdo para terminarla con posterioridad ante una autoridad que le precisara sobre sus derechos laborales. Así lo reflejó el peticionario en el escrito de impugnación¹⁴ a la tutela cuando anotó, que luego de firmar el acuerdo de terminación del contrato, esperaba que en la diligencia en la inspección del trabajo citada para el 15 de agosto de 2011 se definieran sus derechos laborales, lo que claramente no aconteció por la inasistencia de los representantes de la empresa en dicha oportunidad.

Pero tampoco tiene razón la empresa cuando intenta desvirtuar la presunción de discriminación que pesa sobre un empleador al despedir a un trabajador que goza de estabilidad reforzada y afirma que el “accionante no se encontraba incapacitado ni presentaba recomendación médico laboral u orden de reubicación que pudiera indicar que se encontraba en estado de debilidad manifiesta” pues en el trámite de la tutela se anexaron documentos que demuestran (i) las calificaciones de enfermedad profesional frente a las dos patologías que aquejan al accionante; (ii) las recomendaciones de la ARP Colpatria en punto a las limitaciones de trabajo, además (iii) el accionante tiene restricciones de carácter permanente y continúa en tratamiento con terapias y medicamentos.

Para abundar a las razones expuestas, se pone de presente finalmente una contradicción adicional en los resultados de este caso: en la intervención que la empresa hace dentro de esta tutela, jamás se mencionó que se hubiere acabado la labor desempeñada por ella, o que se hubiera reestructurado la empresa tal como se lo hicieron saber al accionante para coaccionarlo a firmar el acuerdo de terminación; por el contrario, en la intervención se alegó que el despido se efectuó con base en la potestad que le brinda el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo para terminar el contrato de trabajo de mutuo acuerdo. Lo que demuestra aún más la cadena de inconsistencias de este caso y que desde el punto de vista constitucional obligan a proteger a una persona disminuida en su salud, sin el salario mínimo para atender sus obligaciones vitales y restringida en el acceso a los servicios de seguridad social.

3.- Conclusión

La Corte considera que se está ante un caso en el cual los empleadores recurren a acosos

laborales, hostigamientos, presiones y tratos discriminatorios, con el fin de obligar al trabajador a renunciar ignorando así las normas que sobre protección reforzada le son aplicables a las personas con alguna discapacidad o incapacidad probada en el proceso.

La Corte considera que está demostrada la coerción que alega haber sufrido el accionante y por tal motivo, puede afirmarse que la causa que terminó el contrato de trabajo le es imputable al empleador. Siendo ineficaz la terminación atípica de la relación laboral entre el accionante y la empresa y estando de todas maneras desvinculado el actor por virtud de ese acto, cobra vigencia la presunción de despido discriminatorio cuando la desvinculación laboral de una persona con limitación de salud se produce sin que medie autorización de la oficina de trabajo. El hecho de que el señor Rodríguez presentara dos enfermedades profesionales declaradas por varias juntas de invalidez con implicaciones en su actividad laboral, lo hacía acreedor de los beneficios propios de la estabilidad laboral reforzada, siendo uno de ellos la necesidad de contar con la autorización de la autoridad del trabajo de manera previa a la terminación de la relación laboral.

Así, se ordenará a la empresa Guacarí Ltda, hoy AmericaFlor Ltda. a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia proceda a reintegrar al señor Antonio Rodríguez Montaña en una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar.

De igual forma, por el mismo conducto se ordenará a la empresa demandada que, a través de la ARP a la cual se encontraba afiliado el accionante, se realice una evaluación del actual grado de pérdida de la capacidad laboral, en cuya determinación se deberá tomar en cuenta las especiales connotaciones de la labor que desplegaba.

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 Política,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 15 de septiembre de 2011. En consecuencia, CONCEDER al señor Marco Antonio Rodríguez Montaña la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Guacarí Ltda, hoy AmericaFlor Ltda. por medio de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar al señor Marco Antonio Rodríguez Montaña en una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa demandada que, a través de la ARP a la cual se encuentra afiliado el accionante, se realice una evaluación técnica científica del actual grado de pérdida de la capacidad laboral, en cuya determinación se deberá tomar en cuenta las especiales connotaciones de la labor que desplegaba.

CUARTO.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

JUAN CARLOS HENAO PEREZ

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

1 Acción de tutela presentada el 18 agosto de 2011 ver folios 1 a 16 del cuaderno #1.

2 Folio 43 del expediente.

3 Folio 45 del expediente.

4 Folios 39 a 47 del expediente.

5 El artículo 13 de la Constitución, señala que el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de “aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.”; a su vez, lo obliga a sancionar “los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.”. Así también, el artículo 47 en cita establece que “[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.”. Del mismo modo, el artículo 53 superior al consagrar el derecho al trabajo, establece que el estatuto laboral debe fundarse bajo los principios de “estabilidad en el empleo”; mientras que el artículo 54 finalmente, indica que “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. ”.

6 Ver sentencia T- 381 de 2006.

“a) Por muerte del trabajador; b) Por mutuo consentimiento; c) Por expiración del plazo fijo pactado; d) Por terminación de la obra o labor contratada; e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g) Por sentencia ejecutoriada; *(h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6º de esta ley)* [aportes declarados exequibles condicionalmente]; i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.”

8 La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha señalado que el “despido indirecto” o “la renuncia provocada” se presenta cuando “no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación (...)”. (Sentencia de 30 de julio de 2003, Referencia No. 20517).

9 Sentencia T - 703 de 2009.

10 Según se desprende de los documentos obrantes a folios 27 a 34.

11 Ver folio 38 del expediente.

12 T-461 de 1998.

13 T-882 de 2006.

14 Folio 81 del expediente