

T-316-14

Sentencia T-316/14

ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

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

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Orden a particular reintegrar al actor en un cargo de igual o superior jerarquía al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Orden a particular efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales al actor, dejados de percibir

Referencia: expediente T- 4.217.365

Acción de tutela instaurada por Franki Grosso Hernández contra Gladys Navas de Villamizar y Asociación Mutual Crecer.

Magistrado Ponente:

ALBERTO ROJAS RIOS

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de mayo de dos mil catorce (2014).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la Magistrada María Victoria Calle Correa y los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva y Alberto Rojas Ríos, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en el artículo 241, numeral 9° de la Constitución Política y en el artículo 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos en el asunto de la referencia por el Juzgado Trece Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, el nueve (9) de octubre de dos mil trece (2013) en primera instancia y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bucaramanga, el diecinueve (19) de noviembre de dos mil trece (2013) en sede de apelación, mediante los cuales se resolvió la acción de tutela promovida por Franki Grosso Hernández contra Gladys Navas de Villamizar y la Asociación Mutual Crecer.

I. ANTECEDENTES.

La solicitud de amparo se fundamenta en los siguientes

1.1 Hechos

El ciudadano Franki Grosso Hernández de 48 años de edad, fue contratado verbalmente por Gladys Navas de Villamizar el 1° de mayo de 2013, con el propósito de conducir una tractomula para el transporte de carga a diferentes ciudades del país. La referida empleadora, efectuaba el pago de los aportes de seguridad social del actor, a través de la Asociación Mutual Crecer que funcionaba en la ciudad de Santa Marta.

El actor afirma, que en el mes de mayo presentó un fuerte dolor en la zona derecha de la ingle, al cambiar un neumático del automotor con el cual trabajaba y con posterioridad, en el mes de junio, tuvo un accidente ocasionado por la caída de una compuerta de su vehículo, sobre su cuerpo, al estar cargando el mismo, situación que le produjo la formación de una protuberancia en la ingle. Según el accionante, su empleadora tuvo conocimiento de ello[1], pero no le concedió los permisos necesarios para practicarse los respectivos

exámenes médicos, porque tal situación le producía un perjuicio de carácter económico.

Luego de un cuadro clínico de quince (15) días de evolución caracterizado por sangrado rectal post deposición[2], el actor acudió a una cita médica,[3] el nueve (9) de julio de dos mil trece (2013), en la cual se diagnosticó colon irritable con presencia de hernia inguinal derecha irreductible. Fue remitido a consulta de cirugía general y se le recetaron medicamentos para el control del dolor.

El señor Grosso Hernández, afirma que pesar de los intentos fallidos de comunicarse con su empleadora, porque ella no le contestaba sus llamadas, le comentó que estaba enfermo y que era muy probable que tuvieran que practicarle una cirugía, por lo que le pidió que permaneciera al día con los pagos de seguridad social.

Aunque no precisa la fecha, el accionante señala que cuando informó a su empleadora sobre el diagnóstico y tratamiento de su enfermedad, ésta le ordenó que entregara su vehículo y dio por terminada su relación laboral el veintidós (22) del mismo mes y año. El actor afirma que solicitó a la accionada que no le desafiliara del seguro médico, porque tenía pendiente la realización de su cirugía, pero ésta le pidió que asumiera, por cuenta propia, la mitad del aporte por concepto de cotización ante la EPS Saludcoop (en adelante EPS), sin que en el expediente se señale las fechas que comprendería el referido pacto.

Al persistir el cuadro clínico expuesto y las complicaciones derivadas del mismo, el peticionario acudió a la EPS y fue atendido por urgencias, en donde, luego de practicar la respectiva valoración médica y ordenar una incapacidad por un período de tres (3) días, le fue programada una cirugía que se realizó el veintitrés (23) de septiembre de dos mil trece (2013).

El accionante manifiesta que su trabajo le proveía el único sustento económico a su familia[4], razón por la cual su despido ha profundizado su situación de vulnerabilidad. Expone que se encuentra ante un perjuicio irremediable y solicita la intervención del juez constitucional. También, afirma que la accionada vulneró su derecho al trabajo, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada. Por ello, solicitó, por medio de apoderado, ser reintegrado a su puesto de trabajo o a otro de iguales o mejores condiciones, y que se le paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo de su desvinculación y la indemnización prevista en el inciso segundo de

la Ley 361 de 1997.

1.2 Trámite dado a la acción de tutela

En Auto del veinticinco (25) de septiembre de dos mil trece (2013), el Juzgado Trece Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, admitió la acción de tutela y notificó de la misma a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar y al representante legal de la Asociación Mutual Crecer, con el propósito que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones expuestos en la misma y ejerciera su derecho a la defensa de considerarlo necesario. A su vez, vinculó a la EPS Saludcoop para que, si a bien lo tenía, interviniera en el asunto objeto de debate.

De conformidad con el material probatorio, el plazo para intervenir y ejercer el derecho a la defensa por parte de las accionadas, dentro del proceso de la referencia, culminó sin que se pronunciaran al respecto.

1.3 Decisión en primera instancia

El nueve (9) de octubre de dos mil trece (2013), el Juzgado Trece Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga negó la acción de tutela porque el accionante no demostró la existencia de un contrato verbal de trabajo, así como tampoco la supuesta vulneración a sus derechos fundamentales, por lo cual el reclamo debía realizarse en un proceso ordinario laboral, en el que se recaudara el respectivo material probatorio que permitiera adoptar una decisión definitiva sobre las pretensiones.

Dentro de la respectiva oportunidad procesal, el actor impugnó el fallo argumentando que si bien el contrato de trabajo fue celebrado en forma verbal, en ningún momento se expuso que fue por el término de duración de una obra o labor contratada.

Afirmó que las pruebas aportadas al proceso evidencian la necesidad de resolver la situación de manera inmediata, razón por la cual someter al actor a un proceso ordinario resulta desproporcionado. También señaló que, como se encuentra desempleado, y difícilmente podrá vincularse laboralmente por las condiciones de salud que presenta, su acceso al tratamiento médico puede llegar a limitarse.

Señaló que la estabilidad laboral reforzada también se aplica a trabajadores que por su

especial condición de salud se encuentran en desventaja frente a otros. Por tanto, mientras la incapacidad o discapacidad impida al trabajador desarrollar una actividad similar o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir y debe garantizarse su recuperación y ocupación.

Por lo anterior, solicitó que se revocara la decisión proferida en primera instancia y en consecuencia se concediera la protección invocada.

1.5 Decisión en segunda instancia

El Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bucaramanga, confirmó la decisión de primera instancia porque si bien el demandante ha tenido que soportar los dolores y sintomatología de su enfermedad, así como los inconvenientes suscitados por la falta de pago oportuno de los aportes en salud por parte de la empleadora, el asunto puesto a consideración del juez de tutela escapa a su competencia pues requiere de un análisis probatorio extenso.

Señaló que el término de diez (10) días no le permitía resolver el asunto propuesto, debido al carácter subsidiario y residual de este mecanismo judicial, aunado a la falta de prueba concreta que le permita adoptar una decisión transitoria o definitiva. Por ello, le corresponde al juez ordinario resolver la controversia.

1.6 Pruebas que obran en el expediente

a. Historia clínica del ciudadano Franki Grosso Hernández, a quien se diagnosticó “Hernia inguinal unilateral o no especificada con obstrucción, sin gangrena y síndrome de colon irritable” el tres (3) de agosto de dos mil trece (2013).[5]

b. Certificado de incapacidad laboral expedido por Coomultrasan que comprenden los siguientes períodos[6]:

(i) Del 9 al 11 de julio de 2013.

(ii) Del 3 al 5 de agosto de 2013.

c. Certificado de afiliación del actor, expedido por la EPS Saludcoop, el 4 de septiembre de 2013, en el que se señala que a esa fecha se encuentra suspendido por no pago del

empleador[7].

1.7 Actuación en Sede de Revisión

Mediante Auto del veintiocho (28) de abril del año en curso, el Magistrado Sustanciador, con el propósito de determinar la existencia de una relación laboral para el período en el cual sucedieron los hechos que fundamentaron la acción de tutela, ordenó la revisión de las bases de datos de Colpensiones, para determinar si se efectuaron cotizaciones por parte de la accionada en las fechas indicadas por el actor.

A partir del estudio de la historia laboral se determinó que la Asociación Mutual Crecer, efectuó el pago de aportes de seguridad social a nombre del actor. No obstante, éste manifiesta que la entidad referida sólo actuó como intermediaria, pues la persona que en realidad pagó los aportes fue Gladys Navas de Villamizar, hecho que no fue desvirtuado y que se tomará por cierto en virtud del artículo 20 del Decreto 2591 de 1991. Los períodos de cotización son los siguientes:

- (i) Del primero (1°) de mayo, al treinta (30) de junio del 2013.
- (iii) Del primero (1°) de agosto, al treinta y uno (31) de octubre de 2013[8].

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

Planteamiento del caso

Señala el accionante que Gladys Navas de Villamizar, con quien efectuó un contrato de trabajo verbal, lo despidió sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de saber que su empleado padecía de problemas de salud generados por las actividades realizadas en vigencia de la relación laboral. Según el actor la causa de terminación de su contrato laboral

fue su estado de salud, hecho que no fue desvirtuado por la accionada en la respectiva oportunidad procesal.

Con base en la situación expuesta, el accionante solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital, a la salud y a la protección especial de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, y solicita que la accionada le reintegre a su puesto de trabajo u a otro de iguales o mejores condiciones y que imponga el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo de su desvinculación, así como la indemnización prevista en el inciso segundo de la Ley 361 de 1997.

Los jueces de instancia negaron la protección exigida, porque las particularidades del caso y la falta de material probatorio no permitían un pronunciamiento definitivo sobre la situación jurídica expuesta, y el proceso ordinario ante el juez laboral era el medio idóneo para resolver las pretensiones y garantizar el debido proceso entre las partes.

Problema jurídico

La Sala abordará el siguiente problema jurídico: ¿la ciudadana Gladys Navas de Villamizar vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad, al dar por finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo y sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, al ciudadano Franki Grosso Hernández, quien manifiesta padecer una enfermedad por causa y en vigencia de su relación laboral?

La Sala también deberá precisar si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro a su puesto de trabajo, así como el pago de salarios y demás prestaciones dejados de percibir durante el período en el cual permaneció cesante. Finalmente, deberá estudiar si la solicitud de amparo es el medio para ordenar el pago de la indemnización por despido injustificado, equivalente a 180 días de salario, estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con el propósito de solucionar el problema planteado, la Sala hará referencia a: (i) el carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral en personas con discapacidad; (ii) las reglas adoptadas por este Tribunal para la procedibilidad de la acción de tutela en

personas con condición de discapacidad; y (iii) caso concreto.

Derecho al trabajo y estabilidad laboral de personas con discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.

Esta Corporación ha expuesto de manera reiterada, que la estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud.

También se materializa en la obligación impuesta al empleador de contar con la autorización de la oficina del trabajo para finiquitar unilateralmente, la relación laboral, cuando se trata de una persona con discapacidad[9], en razón de su condición especial[10].

Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

La Corte ha expuesto que la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia[11].

Así por ejemplo, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[12], exponen que las personas con esa condición “son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales” (resaltado fuera del texto).

En el mismo sentido, el artículo 3° literal 1° de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad[13], dispuso que debían adoptarse medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Finalmente la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., adoptó una postura garante, cuyo contenido, por ser de especial importancia para identificar las fuentes de derecho internacional relativas a la obligación del Estado colombiano sobre el particular, transcribimos in extenso:

[Los Estados deben] “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad”. [14]

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante PIDCP), en su artículo 26 establece el derecho de toda persona a que el Estado le proteja igual y efectivamente contra cualquier tipo de discriminación y obliga a que se prohíba por medio de leyes cualquier limitación al ejercicio de derechos por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Este procedimiento es consecuencia de la aplicación integral de la Carta Política respecto a ese grupo de personas, y se fundamenta en la observancia de los principios del Estado Social de Derecho [16], la igualdad material [17] y la solidaridad social. Estos presupuestos supralegales establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. [18]

De hecho, una de las formas de garantizar tal protección, se manifiesta en el deber de brindar al trabajador discapacitado asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones

derivadas de la pérdida de capacidad laboral[19]. En cumplimiento de ello, corresponde al empleador reubicar al trabajador discapacitado “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”[20], de este modo la relación empleador - empleado, denota un conjunto de obligaciones recíprocas que no sólo tienen el propósito de aumentar la productividad, ya sea en términos económicos o de eficiencia en los procesos, sino que fomentan la solidaridad. A propósito de ello, la inobservancia de la función solidaria en las relaciones laborales tiene graves consecuencias, entre ellas, las contempladas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sobre el particular, en Sentencia T-025 de 2011, la Corte expuso que despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido[21]. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

Procedencia de la acción de tutela para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.

La acción de tutela, como medio para hacer efectiva la garantía constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, protege a sujetos de especial protección constitucional. Por tanto, el análisis para la procedibilidad de la acción de amparo, debe efectuarse de manera y flexible frente a personas que no presenten una condición que los exponga a una situación de indefensión. No obstante, la procedibilidad de la acción de amparo en este tema no siempre fue aceptada al interior de esta Corporación[22]. “En un primer momento, la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues además debía demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en Sentencia T-519 de 2003, que concluyó que, aunque la acción de tutela es un medio idóneo para solicitar el reintegro laboral, no debía

olvidarse que ante el evento de presentarse justa causa para la terminación de la relación laboral, así podría efectuarse la misma, toda vez que se respetaran las reglas procesales instituidas para tal propósito” [23].

Con posterioridad la Sentencia T-1083 de 2007, cambió la referida premisa, pues argumentó que establecer en los peticionarios la carga probatoria de demostrar que la condición de salud fue la razón para la ejecución del despido resultaba desproporcionado. A partir de ello, señaló que la presunción de despido discriminatorio utilizada en los casos de madres gestantes, podía ser aplicada de manera análoga en caso de personas discapacitadas. En razón determinó que le correspondía al empleador demostrar que la culminación del contrato se había producido por razones distintas al estado de salud del trabajador.

En la Sentencia T-018 de 2013, se señaló que la “inversión probatoria convierte en objetivo el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que el trabajador no debe comprobar que el despido se produjo como consecuencia de la discapacidad que padece. En contraste, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien tiene la posibilidad de desvirtuarla, y con ello derrotar la pretensión constitucional del trabajador.”[24]. De esta manera, se estableció en cabeza del empleador el deber de demostrar que su empleado incurrió en las causales señaladas por la ley para la finalización de la relación laboral con justa causa.

Luego, en la Sentencia T-691 de 2013 señaló que el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada no está establecido y por tal razón la Corte ha dispuesto que “tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, sin importar si que el grado de afectación sea severo, moderado o, leve”. Además, expuso que la protección laboral reforzada “cobija indistintamente a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, así como a quienes tienen discapacidad”. De esta manera, el hecho de que a esta población se le culmine su relación laboral sin autorización previa de la oficina del trabajo desconoce las garantías constitucionales al trabajo y la igualdad.

Así las cosas, el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral reforzada no está sujeto a la calificación de pérdida de capacidad laboral proferida por las juntas competentes o un

determinado porcentaje discapacidad[25].

Por tanto, si un empleador despide a un trabajador que se encuentra en situación de debilidad manifiesta, sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun con conocimiento de su condición de discapacidad y no logra probar que la culminación de la relación laboral se efectuó por razones distintas a su estado de salud, la acción de tutela es procedente.[26]

En ese sentido, el juez constitucional debe reconocer al trabajador “(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”[27].

Con base en las consideraciones expuestas, la Sala procederá a examinar el caso concreto.

Estudio del caso concreto

En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, se discute si la empleadora Gladys Navas de Villamizar vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Franki Hernández Grosso, al terminar su contrato de trabajo sin el permiso de la autoridad correspondiente, aun cuando conocía que en cumplimiento de sus funciones laborales adquirió una “Hernia inguinal unilateral o no especificada con obstrucción, sin gangrena”.

Es necesario precisar que el actor expuso que no tenía una relación laboral con la Asociación Mutual Crecer, pues está sólo figuraba como un medio para efectuar los pagos a seguridad social. En ese sentido, manifiesta que celebró un contrato verbal de trabajo con la Gladys Navas de Villamizar, de quien recibía órdenes de manera directa y por ello es su real empleadora.

Como en el proceso de la referencia se probó que el Juzgado Trece Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, expidió los oficios No. 1377-6800140880132013-0130-00 y 1378-6800140880132013-0130-00, el 25 de septiembre de 2013, mediante los cuales comunicó a Gladys Navas de Villamizar, a la

Asociación Mutual Crecer y a la EPS Saludcoop de la acción de tutela objeto de revisión[28] y no se recibió intervención alguna, ni se ejerció el derecho de contradicción por las accionadas, se tendrán probados como ciertos los hechos expuestos en la demanda, esto es que la relación con la Asociación Mutual Crecer, encubría la relación laboral del actor con Gladys Navas de Villamizar, quien lo despidió en razón a su condición de salud.

Procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto

A continuación se evaluará el cumplimiento de los principios de subsidiariedad e inmediatez.

Con base en el estudio de los hechos que motivaron la revisión del asunto de la referencia, la Sala constató que no se agotaron los medios ordinarios de defensa establecidos para tal fin, pues no se interpuso la respectiva demanda ante la jurisdicción laboral, quien en primer término es la encargada de resolver la controversia planteada, puesto que se acudió a la solicitud de amparo de manera directa por la inminencia de un perjuicio irremediable. Esta situación, fue la razón principal para que los jueces de instancia negaran el amparo reclamado.

No obstante, el estudio sobre el agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa, como lo ha expuesto esta Corporación en reiteradas oportunidades[30], debe considerar eventos en los que hay necesidad de adoptar medidas para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. También ha señalado que no es necesario agotar la totalidad de recursos legales cuando estos no son idóneos o eficaces para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

Para esta Sala la situación especial en la que se encuentra el ciudadano Franki Grosso Hernández amerita la intervención urgente del juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, toda vez que es destinatario de especial protección constitucional en razón a su enfermedad, pues presenta una afectación notable de su estado de salud, con base en el diagnóstico “colon irritable con presencia de hernia inguinal derecha irreductible” que le produce intensos dolores abdominales que han hecho necesario la intervención quirúrgica, de conformidad con lo expuesto en su historia clínica[31].

Esta situación adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que según los hechos

expuestos en la acción de tutela, el acto no cuenta con un empleo en la actualidad y no tiene los medios económicos para satisfacer sus necesidades básicas[32]. Por ello, los medios ordinarios de defensa resultan ineficaces, debido al tiempo que tardaría en obtener una decisión, y sólo una respuesta oportuna, como la que puede obtener a través de la acción de tutela, le satisfacer de manera digna sus requerimientos económicos diarios y los de su núcleo familiar en el cual hay dos menores de edad.

De otra parte, la Sala encuentra cumplido el requisito de inmediatez porque el actor interpuso la acción de tutela el 25 de septiembre de 2013, dos meses después del hecho que generó la misma, esto es el 22 de julio de 2013, fecha en la cual se produjo la terminación de su relación laboral.

Vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital

Revisadas las pruebas obrantes en el expediente, se determinó que la ciudadana Gladys Navas de Villamizar terminó el contrato de trabajo verbal[33] al ciudadano Franki Grosso Hernández el veintidós (22) de julio de dos mil trece (2013), aun cuando este padecía de “Hernia inguinal unilateral o no especificada con obstrucción, sin gangrena”. Esta conducta hace procedente la acción de tutela de conformidad con las consideraciones expuestas en esta sentencia (ver página 11) pues despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad.

La referida culminación del contrato laboral se efectuó de manera unilateral y sin autorización del inspector del trabajo, aunado al hecho que la enfermedad padecida por el accionante era conocida por su empleadora, circunstancias que hacen procedente el amparo para la protección de los derechos del accionante quien padece las consecuencias de enfermedades adquiridas en desarrollo del contrato laboral celebrado con la señora Gladys Navas de Villamizar.

La accionada no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio, pues no se pronunció respecto de los hechos y pretensiones expuestos en la presente solicitud de amparo según los cuales la causa de la terminación de la relación laboral fue la condición de salud del actor y la imposibilidad de poder seguir ejerciendo en el corto plazo labor para la cual fue contratado.

Así las cosas, la Sala concluye que el proceso de la referencia cumple con la totalidad de requisitos fijados por la jurisprudencia, para la protección inmediata de los derechos fundamentales exigidos vía acción de tutela.

La decisión que debe adoptar la Sala en el presente caso

Esta Corte adoptará medidas con el objetivo de restablecer los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital conculcados al ciudadano Franki Grosso Hernández. Para tal efecto, se declarará la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se ordenará su respectivo reintegró a un cargo iguales o mejores condiciones, el cual deberá tener en consideración el estado de salud del actor.

También se ordenará a la accionada que pague al accionante los salarios dejados de percibir desde el momento en el cual se produjo el despido y el momento de expedición de esta sentencia. Aunado a ello, ordenará a la accionada que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y que le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De otra parte, como no se logró demostrar que las entidades accionadas EPS Saludcoop y la Asociación Mutual Crecer, vulneraron los derechos fundamentales del ciudadano Franki Grosso Hernández, no se impartirán ordenes en contra de éstas, entre otras cosas porque a pesar que el actor expuso que a través de esta última se realizaban los pagos a seguridad social, la Sala encontró que tal función no se encuentra dentro de la facultades que puede ejercer tal entidad, así como tampoco en su naturaleza jurídica.

III. DECISIÓN

Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Trece Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, el nueve (9) de octubre de dos mil trece (2013)

en primera instancia y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bucaramanga, el diecinueve (19) de noviembre de dos mil trece (2013) en sede de apelación, en el trámite de la acción de tutela de la referencia. En consecuencia, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital al ciudadano Franki Grosso Hernández.

SEGUNDO: ORDENAR a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al ciudadano Franki Grosso Hernández, en un cargo de igual o superior jerarquía al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.

TERCERO: ADVERTIR a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar, que las funciones laborales que se asignen al ciudadano Franki Grosso Hernández, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud, ello implica que no se ordene al actor a realizar la labor de conductor, si se encuentra físicamente imposibilitado para ello.

CUARTO: ORDENAR a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar, que proceda a efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales al ciudadano Franki Grosso Hernández, dejados de percibir desde el momento en el cual se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo y hasta cuando se haga efectivo el reintegro a su puesto de trabajo.

QUINTO: ORDENAR a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar, que proceda a efectuar los aportes no pagados por concepto de salud y pensiones del ciudadano Franki Grosso Hernández, causados desde el instante en que fue despedido y hasta cuando sea reintegrado a su puesto de trabajo.

SEXTO: ORDENAR a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar, que proceda a pagar al ciudadano Franki Grosso Hernández la indemnización equivalente a 180 días del salario, devengado al momento en el cual se configuró el despido, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SÉPTIMO: ADVERTIR a la ciudadana Gladys Navas de Villamizar, que en adelante debe abstenerse de adelantar cualquier retaliación o acción en contra del ciudadano Franki Grosso Hernández, con ocasión a su discapacidad o la solicitud de amparo impetrada por

éste, so pena de incurrir en desacato de este fallo, con las consecuencias de orden legal que ello conlleva.

OCTAVO: LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

Con aclaración de voto

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

ACLARACIÓN DEL MAGISTRADO

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

A LA SENTENCIA T-316/14

ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Se debió analizar si las condiciones de salud del actor le permiten desempeñarse como conductor de tractomula, que es la actividad comercial que desarrolla la empleadora (Aclaración de voto)

En relación con la orden de reintegro del trabajador a un cargo de igual o superior jerarquía, considero que la Sala ha debido analizar las condiciones que rodean la actividad comercial que desarrolla la empleadora, esto es, la de prestar el servicio de transporte en una tractomula de su propiedad. El fallo no expresa si las condiciones actuales de salud permiten al trabajador desempeñarse como conductor de tractomula y en caso de que no sea así, si la empleadora puede asignarle otra función, pues frecuentemente quienes ejercen esta labor son contratados por propietarios de un vehículo que no disponen de una planta física que genere la creación de otros puestos de trabajo

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Corte, me permito aclarar mi voto en esta oportunidad, pues, aunque estoy de acuerdo con la decisión de amparar los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Franki Grosso Hernández, presenté las siguientes observaciones sobre el cumplimiento efectivo de la orden, pero no fueron acogidas.

Específicamente, en relación con la orden de reintegro del trabajador a un cargo de igual o superior jerarquía, considero que la Sala ha debido analizar las condiciones que rodean la actividad comercial que desarrolla la empleadora, esto es, la de prestar el servicio de transporte en una tractomula de su propiedad.

En efecto, el fallo no expresa si las condiciones actuales de salud permiten al trabajador desempeñarse como conductor de tractomula y en caso de que no sea así, si la empleadora puede asignarle otra función, pues frecuentemente quienes ejercen esta labor son contratados por propietarios de un vehículo que no disponen de una planta física que genere la creación de otros puestos de trabajo.

Ahora bien, el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada se materializa a través del reintegro del trabajador a su cargo, sin embargo en casos como el analizado en esta sentencia, la Corte debe verificar los términos en los que debe cumplirse esta orden. Ello, con el propósito de asegurar que el amparo concedido permitirá cesar la vulneración del derecho fundamental.

Fecha ut supra.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

[1] Cuaderno principal de la demanda, folio 5. En adelante, sino se hace precisión al respecto se entenderá que la citación remite al cuaderno principal.

[2] Historia clínica, folio 16-19.

[3] Historia clínica, folio 18.

[4] El actor no expone como asumió los gastos de su hogar desde el mes de julio hasta septiembre, ni como ha obtenido el sustento mínimo después de la realización de la cirugía que le fue programada. El despacho del magistrado sustanciador ha intentado ubicar al actor para preguntarle por estos datos, pero no ha sido posible localizarlo.

[5] Folios 16 - 19.

[6] Folios 22-24. No se aportaron incapacidades posteriores a la fecha en la cual se le practicó la referida intervención quirúrgica.

[7] En el certificado de afiliación de cotizante, no se expone la fecha en la cual se produjo su retiro, así como tampoco que empleador realizó el último aporte. Folio 25.

[8] Cuaderno Corte Constitucional, folio 11.

[9] En Sentencia T-018 de 2013, se precisó el alcance de la protección establecida por el legislador, respecto a la población en estado de discapacidad al expedir la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

[10] En Sentencia C-531 de 2000, esta Corporación expuso que la estabilidad laboral

reforzada ha sido definida como “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”

[11] Cfr. Sentencia T-691 de 2013.

[12] Resolución aprobada por la asamblea general [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)] 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993.

[13] Adoptada en Ciudad de Guatemala, Guatemala el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General.

[14] La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

[15] En Sentencia T-025 de 2011, la Corte expuso que “la jurisprudencia constitucional ha establecido que esas personas gozan de un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser desvinculadas de su empleo sin autorización previa de la autoridad administrativa o judicial competente”.

[16] Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

[17] Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”

[18] Cfr. Sentencia T-018 de 2013.

[19] Sentencia T-691 de 2013.

[20] Sentencia T-111 de 2012.

[21] Sentencia T-025 de 2011.

[22] Sentencia T-691 de 2013.

[23] En Sentencia T-691 de 2013.

[24] Sentencia T-018 de 2013.

[25] En Sentencia T-691 de 2013 se expuso que “la procedibilidad de la acción de tutela tampoco puede supeditarse a un determinado porcentaje de discapacidad, pues más que analizarse la gravedad del estado de salud del actor, deberá comprobarse que su despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo”

[26] Cfr. Sentencia T-018 de 2013.

[27] Sentencia T-691 de 2013.

[28] Cuaderno principal de la demanda, folios 36-40.

[30]Cfr. Sentencia T-691 de 2013, Sentencia T-018 de 2013, T-623 de 2011, T-498 de 2011, T-162 de 2010, T-034 de 2010, T-180 de 2009, T-989 de 2008, T-972 de 2005, T-822 de 2002, T-626 de 2000, y T-315 de 2000, entre otras.

[31] Folios 16-19.

[32] El despacho del magistrado sustanciador ha intentado contactar al accionante sobre sus condiciones físicas y económicas posteriores a la realización de la intervención quirúrgica pero no ha sido posible. Por tanto, no se tiene certeza sobre si se encuentra incapacitado o como se ha visto afectado su mínimo vital, y al no presentarse prueba que controvierta los hechos expuestos por el actor y en virtud al principio de buena fe, se tendrán por ciertos los sucesos expuestos por el mismo, de conformidad con el artículo 20

del Decreto 2591 de 1991.

[33] La actora no controvertió esta afirmación, así como tampoco la modalidad contractual. Por tanto, se tendrán como cierto, en razón al artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.