

Sentencia T-348/14

(Bogotá D.C., Junio 6)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA

Cabe recordar que a las personas que presentan disminuciones físicas, sensoriales o psíquicas les asiste una protección especial que debe materializarse a través de la acción del Estado encaminada a “formular una política de previsión, rehabilitación e integración social, para quienes padecen una disminución física, sensorial o psíquica, en orden a garantizarles la prestación de una atención especializada”. Así mismo, en virtud del artículo 53 de la Constitución, a partir del cual se entiende que la estabilidad del empleo y la seguridad social son principios orientadores de las relaciones laborales, esta Corporación ha interpretado que a quienes “por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión” les asiste la titularidad “del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada”.

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 CUANDO SE TRATA DE PREVENIR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional cuando existe nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Se desconocen los derechos fundamentales del accionante al dar por terminada su relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

Se vulneran los derechos al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada de los individuos que, encontrándose en una situación de disminución física, psíquica o sensorial, conocida por el empleador, sean despedidos sin autorización del Ministerio de Trabajo, desconociendo así las garantías derivadas del derecho fundamental a

la estabilidad laboral reforzada que les asiste.

Referencia: expediente T-4.149.258

Fallo de tutela objeto de revisión: Sentencia del Juzgado 9 Civil del Circuito de Cali del 22 de agosto de 2013 que confirmó el fallo del Juzgado 22 Civil Municipal de Cali del 16 de julio de 2013,

Accionante: Gustavo Ospina Espitia.

Accionado: Sonoco de Colombia Ltda.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Magistrado Ponente: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

I. ANTECEDENTES.

1. Demanda de tutela[1].

1.1. Elementos y pretensión.

1.1.1. Derechos fundamentales invocados: trabajo, estabilidad laboral y mínimo vital.

1.1.2. Conducta que causa la vulneración: el despido del accionante de la empresa Sonoco de Colombia Ltda, sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a haber tenido incapacidades por enfermedad.

1.1.3. Pretensión: ordenar el reintegro al trabajo que desempeñaba en Sonoco de Colombia Ltda.

1.2. Fundamentos de la pretensión.

1.2.1. El 01 de diciembre de 2007 el accionante, Gustavo Ospina Espitia, ingresó a trabajar a la Empresa Sonoco de Colombia Ltda como operador de mantenimiento eléctrico temporal, a través de la Empresa Acción S.A.

1.2.2. El 01 de diciembre de 2008, se vinculó directamente con la Empresa Sonoco de Colombia Ltda a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desarrollar el cargo de electricista[2].

1.2.3. El 13 de enero de 2012, acudió a urgencias por un dolor lumbar y por dificultad para realizar movimientos. Le ordenaron 3 días de incapacidad, luego de los cuales retomó labores en la empresa[3].

1.2.4. El 27 de junio de 2012, acudió a urgencias por las mismas razones, donde le dictaminaron la necesidad de acudir a terapias[4].

1.2.5. El 20 de febrero de 2013, padeció nuevamente la misma dolencia; en esta oportunidad el tratamiento sugerido no surtió efecto, razón por la cual el actor, a consideración del médico tratante, entró en un periodo de incapacidad que se extendió cuatro (4) meses, durante el cual se realizaron una serie de tratamientos que no fueron efectivos[5].

1.2.6. Por estas razones el paciente fue remitido a la clínica del dolor, institución en la cual el 24 de junio de 2013 fue revisado por el neurocirujano Oscar Andrés Escobar, quien le prescribió infiltraciones y autorizó el regreso al trabajo del accionante, a petición del mismo[6].

1.2.8. Cuatro días después de su reintegro el accionante fue citado a la oficina de recursos humanos donde la gerente del área le entregó una carta de despido. Sobre el particular, manifiesta el actor que le fueron argumentadas tres razones para justificar su desvinculación: 1) que la empresa había contratado a un operador calderista; 2) que la empresa estaba ajustando el presupuesto y 3) el largo periodo de la incapacidad[8].

1.2.9. Empero, expone el accionante que el calderista se encontraba laborando para la empresa de forma previa y en esa medida la existencia de ese cargo no era determinante para que la empresa prescindiera de su servicio. Adicionalmente manifiesta desconcierto respecto del ajuste presupuestal, toda vez que sus “labores de montaje le ahorraron importantes cantidades de dinero a la empresa que les hubiera cobrado a empresas contratistas”. En esa medida considera que el único motivo que sustentó la decisión de la empresa fue el periodo de incapacidad.

1.2.10. La empresa accionada manifiesta que la situación médica del señor Espitia no configura una situación de discapacidad y en esa medida no puede entenderse que al momento del despido detentara una protección especial. En esa medida, justifica el despido, sin justa causa en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, que prevén la entrega de una indemnización para efectos de materializar la desvinculación[9].

1.2.11 El accionante, de 57 años de edad, reclama que, además de su condición médica, se encuentra próximo a cumplir los requisitos para acceder a sus derechos pensionales[10] y que, en la actualidad no cuenta con medios económicos para sostener su hogar, cubrir su crédito hipotecario de vivienda ni el valor del tratamiento médico al que debe someterse[11]. Según estas consideraciones y teniendo en cuenta que el actor no ha podido recuperarse completamente de su patología, solicita protección a sus derechos al trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, a través de la interposición de una acción de tutela.

2. Respuesta de la entidad accionada.

2.1. Sonoco de Colombia Ltda[12]., solicitó declarar improcedente la acción de tutela, por no ser “el medio para reclamar indemnizaciones y/o prestaciones laborales como las reclamadas por el accionante, ni existe un perjuicio irremediable cuando el señor Ospina recibió en la liquidación de prestaciones sociales una indemnización de CINCO MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$5.265.945).”

Manifestó la entidad accionada que el señor Gustavo Ospina Espitia se vinculó laboralmente con la empresa Sonoco de Colombia Ltda a través de contrato de trabajo a término indefinido, celebrado el 01 de diciembre de 2008. Adujo que, cobijada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, el 27 de junio de 2013, la empresa decidió terminar la relación laboral con Ospina Espitia, sin alegar justa causa y consignando, por consiguiente, la indemnización correspondiente de acuerdo con la modalidad de trabajo, la antigüedad y el nivel de ingresos del trabajador.

Respecto de la situación particular del autor, afirmó que al momento del despido no podía evidenciarse ninguna condición que lo convirtiera en sujeto de especial protección y en esa medida para efectuar el despido únicamente debía proceder al pago de la liquidación con la

correspondiente indemnización, que fue cancelada de forma efectiva al accionante por una suma de CINCO MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$5.265.945). Sobre el particular, adjuntó la carta de despido en la que el señor Ospina firma aceptando las condiciones determinadas por la empresa para la desvinculación.

Adicionalmente manifiesta la entidad accionada que, al momento de la desvinculación, el accionante no se encontraba incapacitado y que, contrario a lo que fue plasmado en el escrito de tutela, el actor no estuvo incapacitado por un periodo de 4 meses, sino por periodos menores y en razón a enfermedades de origen común como espondilolistesis y desviación del tabique nasal. En esa medida, y dado que el señor Ospina no tiene pérdida de capacidad laboral calificada, considera la empresa que no cumple con los requisitos determinados para ser considerado discapacitado.

3. Decisión judicial objeto de revisión.

3.1. Sentencia del Juzgado Veintidós Civil Municipal de Cali[13].

Declaró improcedente la demanda de tutela. Consideró que el accionante contaba con otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción laboral, y ante la inacción del señor Ospina en dicho escenario, el juez de instancia no podría conceder la protección mediante la acción de tutela, especialmente cuando no se evidenciaba el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

3.2. Impugnación.

El accionante cuestionó los argumentos esbozados por la representante legal de Sonoco de Colombia Ltda y manifestó que, si bien está próximo a cumplir los requisitos para adquirir su pensión actualmente no cuenta con los medios para sostener su hogar y, debido a su edad y su condición de salud, no le es posible encontrar otro trabajo.

Adicionalmente reiteró que, si bien no ha encontrado la cura para su padecimiento, voluntariamente se presentó a trabajar luego de llegar a un acuerdo con el médico tratante, quien le prescribió una serie de restricciones y recomendaciones.

Finalmente afirmó que no firmó el documento correspondiente a la liquidación de las

prestaciones y el monto de indemnización por el despido sino exclusivamente la carta de retiro.

Confirmó el fallo de primera instancia, fundamentando su decisión en la sentencia T-492 de 2011. Siguiendo este precedente, concluye que es pertinente confirmar el fallo proferido por el Juzgado Veintidós Civil Municipal de Cali en sede de primera instancia, refiriendo lo siguiente:

Teniendo en cuenta el precedente constitucional transcrito estima este fallador constitucional que la presente acción de tutela habrá de confirmarse en todas sus partes, en razón que (Sic) si bien es cierto (Sic) el señor Gustavo Ospina Espitia presenta una serie de patologías, las mismas no lo hacen beneficiario de la protección laboral reforzada pues no se encuentra probado en el plenario que en razón de estas tenga una discapacidad o limitación que le impida realizar su actividad laboral en forma normal y que por tal razón tuviera que pedir permiso su empleador al Ministerio de trabajo para despedirlo.

II. CONSIDERACIONES.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial mencionada, con base en la Constitución Política -artículos 86 y 241 numeral 9- y lo desarrollado en el Decreto 2591 de 1991 -artículos 31 a 36[15].

2. Procedencia de la demanda de tutela.

2.1. Alegación de afectación de un derecho fundamental. Se alega la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital (arts. 1 y 25 C.P).

2.2. Legitimación activa. El señor Gustavo Ospina Espitia, titular de los derechos fundamentales invocados, interpuso la acción de tutela a nombre propio, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 y en concordancia con el artículo 86 de la Constitución Política, según el cual, toda persona que considere que sus derechos

fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actué en su nombre.

2.3. Legitimación pasiva. La demanda de tutela se presentó contra un particular, al respecto, el artículo 86 de la Constitución Política señala que: “La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

Disposición desarrollada por el Decreto 2591 de 1991 que consagró nueve causales de procedencia de la acción constitucional en los casos donde la conducta originaria de la vulneración proviniera de un particular.

Para el caso que nos ocupa cabe resaltar el numeral cuarto del artículo 42 del Decreto, en virtud del cual “La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: (...) 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”. Supuesto que, en virtud de la línea jurisprudencial consolidada por la Corte Constitucional, cubre las relaciones empleador-trabajador, en las que la subordinación se materializa como uno de los elementos esenciales para el surgimiento del vínculo.

De los supuestos fácticos del caso puede evidenciarse la existencia de una relación laboral entre el actor y la empresa accionada, derivada del contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre ambas partes el 01 de diciembre de 2008[16]. Así mismo, de las pruebas adjuntadas al expediente se constata la terminación del vínculo el día 27 de junio de 2013; circunstancia que si bien concluyó la relación de subordinación existente entre las partes, en ningún caso deriva en la inaplicación del supuesto referido en el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. Al respecto, esta Corporación ha reconocido que la existencia de la relación de subordinación incluso puede prolongarse después de la terminación del vínculo, al menos en lo correspondiente a la interposición de una acción de tutela por sucesos ocurridos durante el desarrollo del mismo.

En esta medida y atendiendo a los pronunciamientos jurisprudenciales referidos sobre la materia, es claro que la presente acción se torna procedente, según las condiciones que determinan la ley y la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela contra particulares.

2.4. Inmediatez. El despido del accionante tuvo lugar el 27 de junio de 2013 y la acción de tutela fue presentada el 02 de julio de 2013[17], es decir, seis días después de que la entidad accionada efectuara el despido del actor[18]. En esta medida la interposición de la acción de tutela se realizó dentro de un término razonable respecto de la conducta imputable a la empresa accionada dando cumplimiento así al requisito de inmediatez desarrollado por este Tribunal.

2.5. Subsidiaridad. En principio, el accionante cuenta con la jurisdicción laboral para resolver el conflicto existente. Sin embargo, dada la condición especial del accionante y atendiendo al desarrollo jurisprudencial de la Corte, cabe recordar que:

“Esta corporación ha señalado que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir las vías estatuidas ante la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad y, como se precisará, el trabajador discapacitado o con limitaciones en su salud.”[19]

En esa medida y, teniendo en cuenta que el accionante actualmente padece una limitación en su salud, dolor a nivel lumbar que lo ha llevado a presentar sucesivas incapacidades, como se evidencia en los folios 3-67, la presente acción se torna procedente.

3. Problema Jurídico.

De conformidad con la situación fáctica planteada anteriormente, corresponde a la Sala determinar si ¿Sonoco de Colombia Ltda., vulneró los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y seguridad social del señor Gustavo Ospina Espitia al despedirlo sin autorización del Ministerio de Trabajo, aun cuando el accionante acababa de culminar un

periodo de 4 meses de incapacidad?

4. Condición de especial protección constitucional para las personas que presenten disminución física.

Como primera consideración, cabe recordar que a las personas que presentan disminuciones físicas, sensoriales o psíquicas les asiste una protección especial que debe materializarse a través de la acción del Estado encaminada a “formular una política de previsión, rehabilitación e integración social, para quienes padecen una disminución física, sensorial o psíquica, en orden a garantizarles la prestación de una atención especializada”[20]. Así mismo, en virtud del artículo 53 de la Constitución, a partir del cual se entiende que la estabilidad del empleo y la seguridad social son principios orientadores de las relaciones laborales, esta Corporación ha interpretado que a quienes “por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión” les asiste la titularidad “del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada”[21].

Esta garantía necesariamente deriva en algunas atribuciones: en primer lugar el derecho a conservar el empleo y a no ser despedido con motivo de su situación de vulnerabilidad; adicionalmente a que, en caso de que el empleador acuda a una causal objetiva de despido, la desvinculación siempre debe estar precedida por una autorización de la autoridad laboral competente, para efectos de la verificación de las razones que rodean la decisión, so pena de que la actuación sea declarada ineficaz

En principio se entendía que dichas prerrogativas eran predicables de los sujetos discapacitados o que se encontraban inmersos en una incapacidad en el momento del despido, sin embargo la jurisprudencia constitucional ha extendido esta protección a “aquellos trabajadores que sin presentar tal condición, se encuentren en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole”[22].

De esta forma, la regla general establece que siempre que un trabajador se encuentre en alguna de estas situaciones de debilidad manifiesta, tiene derecho a la aplicación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en virtud de la cual el despido sólo es efectivo siempre que el empleador de cumplimiento a los requisitos anteriormente mencionados.

Ahora bien, no puede entenderse que cualquier circunstancia que derive en una afectación a la salud necesariamente implique la existencia de una condición de especial protección constitucional para el sujeto que la padezca. Para que este presupuesto se cumpla es imperativo evidenciar que el solicitante, aunque no cuente con una calificación porcentual de discapacidad, se encuentre incurso en una situación de salud tal que le impida o le dificulte de forma sustancial, el desempeño de sus labores en las condiciones regulares

5. Solicitud de reintegro en casos de personas que presenten debilidad manifiesta

Respecto de la procedencia de la acción de tutela para efectos de ordenar el reintegro, es importante resaltar que, en principio, los jueces no pueden admitir el trámite de la acción constitucional para resolver este tipo de pretensiones, toda vez que es competencia de la jurisdicción laboral, estudiar a fondo las circunstancias que rodean una desvinculación, para posteriormente determinar si se ajusta a los requisitos determinados en el Código sustantivo del Trabajo o si, por el contrario, es procedente el reintegro.

Sin embargo, en aras de garantizar los derechos de las personas que, por su situación personal, gozan de una especial protección constitucional, la línea jurisprudencial de esta Corporación, ha admitido que, cuando se evidencia que el despido tuvo lugar con ocasión de su estado personal como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.[23]

6. Caso concreto.

En el caso que ocupa a la Sala se evidencia la existencia de una relación laboral entre el accionante, Gustavo Ospina Espitia, con la empresa Sonoco de Colombia Ltda., derivada de un contrato de trabajo a término indefinido de fecha 01 de diciembre de 2008[24]; relación que fue terminada el 27 de junio de 2013[25] por el empleador, quien adujo la reestructuración del área de mantenimiento y los costos relacionados con la misma, como motivos para despedir al accionante.

Sobre este asunto se encuentra en el expediente la notificación enviada al trabajador el 27 de junio de 2013, donde se ratifican las razones ya mencionadas como fundamento del

despido y, adicionalmente, la comunicación del 10 de julio de 2013 proferida por la entidad accionada como respuesta a la acción de tutela en la cual se expusieron las siguientes premisas:

Entre el accionante y mi representada existió un contrato de trabajo que inició el 01 de diciembre de 2008 y terminó el pasado 27 de junio de 2013 por decisión unilateral de la parte empleadora, sin justa causa según lo autorizado por el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo (Subrayas fuera del texto original)

Aclaro que el artículo 6 del a Ley 50 de 1990 (...) faculta expresamente al empleador para terminar el vínculo laboral sin necesidad de invoca justa causa y mediante el pago de la indemnización en dinero tasada por el propio legislador (...)

Aclaro también que al momento del despido, el actor no era sujeto de ninguna protección laboral reforzada (...) Respecto a los problemas de salud del señor OSPINA debo indicar que este tubo (Sic) padecimientos de ORIGEN COMÚN y las incapacidades que adjunto cuales (Sic) dejan en evidencia que el accionante NO estaba incapacitado al momento del despido y que el mismo nunca estuvo incapacitado por 4 meses (...) Así mismo el señor Ospina no tiene pérdida de capacidad laboral calificada por lo cual no cumple con los requisitos para ser considerado discapacitado. (Subrayas originales del texto)

Sin embargo, una vez analizadas las pruebas adjuntadas por ambas partes al expediente se evidencia que, contrario a lo manifestado por la empresa en respuesta a la acción de tutela, existe sustento documental respecto de los 4 meses de incapacidad mencionados por el accionante. En esa medida, encuentra la Sala que a partir del 22 de febrero de 2013, y hasta el 27 de junio de 2013, al actor le fueron prescritas sucesivas incapacidades, algunas por un periodo de 30 días, otras por un término inferior que, reunidas, arrojan la cifra de 4 meses de incapacidad, los cuales, a su vez, son referidos por el médico tratante en la historia clínica proferida el 24 de junio de 2013 con motivo de la asistencia del accionante a urgencias.

Se da entonces credibilidad a las afirmaciones del actor y se encuentran los supuestos requeridos para considerar que, para el momento en que fue despedido, padecía una afectación delicada a su salud, conocida por su empleador, y en esa medida le asistía la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, según esta circunstancia no son de recibo las razones expuestas por Sonoco de Colombia, encaminadas a sustentar la decisión proferida el 27 de junio en la que se dio por terminado el contrato laboral, por una determinación unilateral del empleador, aduciendo la posibilidad de finalizar, sin justa causa, la relación de trabajo, entregando el valor de la correspondiente indemnización. Lo anterior atendiendo a la jurisprudencia de esta Corporación en virtud de la cual, atendiendo en cuenta las condiciones especiales del accionante, sólo era procedente el despido basado en una causal objetiva, que adicionalmente debía ser verificada por la autoridad laboral competente, para efectos de garantizar sus derechos.

Cabe recordar que, como fue enunciado al inicio de la presente providencia, la estabilidad laboral reforzada se predica también de aquellos sujetos que han visto considerablemente disminuida su salud, de tal manera que su rendimiento laboral se vea afectado de forma sustancial. Postura que es aplicable al caso concreto, toda vez que el señor Gustavo Ospina Espitia, padece de dolencias frecuentes en su zona lumbar que datan desde el año 2012 y que dieron lugar al diagnóstico de espondilolistesis, enfermedad que lo llevó afrontar un periodo de incapacidad de 4 meses, luego del cual decidió, de forma voluntaria, retomar sus labores en la empresa, aun conociendo que los tratamientos a los que se estaba sometiendo, no eran totalmente efectivos

Esta protección especial que le asiste al actor en razón a su estado de salud tiene especial relevancia teniendo en cuenta que, para el caso concreto, ni el diagnóstico ni las continuas incapacidades prescritas al accionante han impedido que éste haya manifestado su interés de recuperar su trabajo y se encuentre dispuesto a desempeñar las labores correspondientes al mismo. En esta medida, no puede admitirse que un sujeto con claras disminuciones físicas, que está dispuesto a desempeñar sus labores con el beneplácito del médico tratante, sea discriminado y, por ende, despedido de la empresa por una decisión unilateral del empleador.

Tampoco puede ignorarse que, como lo señala el actor, es un sujeto de 57 años que se encuentra próximo a cumplir los requisitos para acceder a su pensión de vejez circunstancia que deriva en una protección adicional. En esta medida, el conjunto de situaciones expuestas evidencian que al actor le asiste una especial protección constitucional y que la empresa accionada debe actuar conforme a la misma.

Según estas consideraciones, no hay justificación legal ni constitucional para que se haya efectuado el despido sin la autorización correspondiente. Peor aún es que la desvinculación haya tenido como sustento una decisión unilateral del empleador y no una causal objetiva, como debe ser de acuerdo a la jurisprudencia de esta Corporación. Adicionalmente, respecto de la indemnización, se evidencia que contrario a lo que manifiesta la entidad accionada, no hay prueba de que el señor Ospina haya firmado a conformidad su liquidación; únicamente se encuentra su firma, como lo manifiesta él mismo en el escrito de impugnación, en la carta de despido. En esa medida no puede presentar la empresa Sonoco de Colombia este argumento como sustento para solicitar la improcedencia de la acción de tutela.

Presentados estos fundamentos, concluye la Sala que la conducta de la empresa accionada efectivamente lesionó los derechos del señor Ospina Espitia al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada al materializar el despido sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el accionante puede acudir a la jurisdicción laboral, se procederá a ordenar el reintegro del actor, de forma transitoria, al cargo que desempeñaba o a uno que implique labores más ajustadas a su situación de salud, dependiendo de las recomendaciones médicas proferidas por el médico tratante. Lo anterior, buscando garantizar los derechos fundamentales del accionante quien actualmente se encuentra en una situación que lo hace merecedor de una protección especial.

Sin embargo, es menester que el señor Gustavo Ospina Espitia acuda en un término de máximo 4 meses a la jurisdicción ordinaria para dirimir de forma definitiva el conflicto existente con su empleador y resolver los asuntos atinentes al pago de las prestaciones e indemnizaciones a las que, en razón al reintegro, pueda tener derecho. Al respecto, debe advertirse que la protección transitoria concedida en esta acción, se encuentra supeditada a la efectiva presentación de la acción pertinente ante la jurisdicción laboral y, según esta consideración, en caso de comprobarse que una vez superado el término estipulado, el actor no ha acudido ante el juez competente, se suspenderá de forma definitiva la medida de protección consagrada en la parte resolutoria de la presente providencia.

III. CONCLUSIONES

1. Síntesis del caso.

El señor Gustavo Ospina Espitia presentó acción de tutela contra la empresa Sonoco de Colombia Ltda. , por considerar vulnerados sus derechos al trabajo, estabilidad laboral y mínimo vital, por ser despedido sin autorización de la autoridad laboral competente, pese a tener una disminución en su salud, conocida por el empleador.

La Sala considera que la empresa Sonoco de Colombia Ltda., vulneró los derechos al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada del accionante, quien fue despedido por el empleador sin autorización del Ministerio del Trabajo, desconociendo así su calidad de sujeto de especial protección en razón a su actual estado de salud.

2. Razón de la decisión.

Se vulneran los derechos al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada de los individuos que, encontrándose en una situación de disminución física, psíquica o sensorial, conocida por el empleador, sean despedidos sin autorización del Ministerio de Trabajo, desconociendo así las garantías derivadas del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada que les asiste.

IV. 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 Política,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR la Sentencia proferida por el Juzgado 9 Civil del Circuito de Cali que confirmó el fallo emitido por el Juzgado 22 civil Municipal de Cali en sede de primera instancia. En su lugar, CONCEDER de forma transitoria el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada del señor Gustavo Ospina Espitia.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Sonoco de Colombia Ltda que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a efectuar el reintegro y de ser necesario la reubicación laboral del señor Gustavo Ospina Espitia, a un trabajo igual o

superior al que venía desempeñando cuando se dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo a término indefinido, de acuerdo a su estado de salud y las recomendaciones proferidas por el médico tratante y el área de salud ocupacional de la empresa. Adicionalmente, deberá cancelar las cotizaciones a salud y pensión dejadas de cancelar como consecuencia del despido.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa Sonoco de Colombia Ltda, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, afilie al señor Gustavo Ospina Espitia al Sistema de Seguridad Social Integral, de manera que se le garantice la atención médica necesaria para el restablecimiento de su salud.

CUARTO.- Dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, el accionante deberá acudir a la jurisdicción competente, para que sea allí donde se diriman las controversias relacionadas con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir como consecuencia del despido, so pena de quedar sin efectos las ordenes proferidas en este fallo.

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

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Acción de tutela presentada el treinta y uno (31) de julio de 2013. (Folios 1 a 5).

[2] Folio 95

[3] Folio 3

[4] Folio 6

[5] Folios 10-58

[6] Folio 58

[7] Folio 68

[8] Folio 69

[9] Folio 80

[10] Folio 143

[11] Ibídem

[12] Folio 80

[14] Folios 63-71 cuaderno 2

[15] En Auto del treinta (30) de enero de 2014 la Sala de Selección de tutela Número Uno de la Corte Constitucional, se dispuso la revisión de la providencia en cuestión y se procedió a su reparto.

[16] Folio 1, Cuaderno 1.

[17] Folio 74

[18] 27 de junio de 2013

[19] T-088 de 2012

[20] T-118/10

[21] Ibídem

[22] T-1040 de 2001

[23] T-190 de 2012

[24] Folio 95

[25] Folio 69