

Sentencia T-368/16

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

La estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como una garantía de raigambre constitucional a favor de ciertos sujetos, como son las personas con discapacidad, los trabajadores que padecen alguna enfermedad, así como las mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, que se proyecta a partir de los artículos 13 y 53 de la Carta, los cuales contemplan los principios de igualdad y de estabilidad en el empleo. A través de esta figura se pretende proveer a este conjunto de personas cierto grado de certidumbre en relación con su ocupación, así como resguardarlas de los actos discriminatorios por parte de sus patronos.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE-Protección especial

Los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, o bien porque los aqueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares, están incluidos dentro del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Orden a empresa reintegrar al accionante en una labor compatible con su condición de salud

Referencia: expediente T-5.326.108

Acción de tutela formulada por Gilberto Navarro Montoya contra Nutriavicola S.A.

Magistrado Ponente:

ALBERTO ROJAS RÍOS

Bogotá, D.C., doce (12) de julio de dos mil dieciséis (2016).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión del trámite de tutela que concluyó con los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Décimo Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C., el 14 de agosto de 2015; y, en segunda instancia, por el Juzgado Treinta y Siete Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá D.C., el 24 de noviembre de 2015; dentro del proceso de amparo instaurado por Gilberto Navarro Montoya contra Nutriavicola S.A.

El proceso de la referencia fue escogido por la Sala de Selección de Tutelas Número Tres, mediante auto proferido el 31 de marzo de dos mil dieciséis 2016, indicando como criterio de selección subjetivo, la urgencia de proteger un derecho fundamental.

I. ANTECEDENTES

1. El señor Gilberto Navarro Montoya suscribió contrato a término fijo por un período menor a un año laboral con Nutriavicola S.A., para el desarrollo del cargo de vendedor, el cual fue prorrogado de manera sucesiva, a partir del primero (1º) de abril de 2012, hasta el catorce (14) de julio de dos mil quince (2015), fecha en la cual fue dado por terminado de manera unilateral por parte de la demandada, alegando la configuración de una justa causa.

2. Durante la relación laboral el accionante fue diagnosticado con las siguientes patologías: fisura anal posterior crónica, mucosa colonia hasta ascendente distal, hernia abdominal no especificada, hernia umbilical y prominencia longitudinal de los tejidos blandos de pared abdominal media anterior[1].

3. Expone el actor que la terminación del contrato a término fijo estaba pactada para el treinta (30) de marzo de dos mil quince (2015), ante lo cual tomó unos días para su tratamiento y le comunicó a la empresa sobre su estado de salud, razón por la cual esta última le comunicó la decisión de “no dar por terminado el contrato de trabajo, ante la presunción y posibilidad de que pudiera estar adelantando un tratamiento y estar amparado por un fuero de estabilidad laboral reforzada; no obstante, se le notificó la suspensión de un día de trabajo por la ausencia laboral de los días 14 y 16 de marzo.”[2].

4. La accionada le asignó provisionalmente un nuevo cargo y tareas, porque las funciones que venía desarrollando como vendedor presentaban la dificultad de: (i) prestar servicios en las calles, permanecer muchas horas en el vehículo asignado por la empresa, entregar productos, no poder asistir de inmediato a un sanitario, levantar cargas pesadas, no contar con los cuidados y (ii) atención médicos en caso de una emergencia de salud, así como la dificultad para asistir a citas médicas. En ese sentido, la accionada “consideró que las funciones como vendedor no le eran favorables para el diagnóstico de cálculos renales que tenía en ese momento, por lo que se le asignó al área de despachos, ello como medida necesaria y preventiva; lógicamente, sin desmejorar su salario.”[3].

5. El veinticuatro (24) de marzo de dos mil quince (2015) el señor Navarro Montoya, recibió la comunicación de asignación de sus nuevas funciones, pero se negó a suscribir el documento contentivo de las mismas. La accionada refiere que incluso el catorce (14) de julio de ese mismo año, le entregó al accionado comunicación por parte de Cafesalud EPS[4] en la cual se prescribían recomendaciones laborales por el término de tres (03) meses, las cuales coincidían con la reubicación laboral en el área de bodega, pero que el demandante no firmó el acuse de recibo y se negó a cumplir con las mismas sin expresar un motivo válido.

Las recomendaciones efectuadas por Cafesalud EPS consistieron en:

“Recomendaciones para el trabajador

1. Se recomienda la manipulación (llevar, halar o empujar) y traslado de cargas de manera bimanual no superior a 5 kilos; para cargas menores debe seguir todas las normas de ergonomía establecidas en los programas de prevención y promoción (Espalda recta, rodillas flexionadas).

2. No debe realizar trabajos en alturas.
3. Evitar desplazamientos prolongados, sobre superficies inclinadas y/o irregulares.
4. Se recomienda realizar apoyo completo de espalda durante la sedestación.
5. Realizar pausas activas por 5 minutos cada dos horas.
6. Se recomienda trabajar la jornada laboral legal vigente.
7. Continuar controles médicos y el tratamiento establecido.
8. Asistir al examen médico ocupacional periódico y participar en los programas de prevención y promoción dispuestos por la empresa según los programas de vigilancia epidemiológica establecidos.
9. Seguir las recomendaciones médicas dadas por el especialista tratante.”[5].

6. Nutriavicola manifestó que debido a las faltas graves que cometió el accionante, solicitó al Ministerio de Trabajo que le permitiera despedirlo –en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997–, pero nunca recibió notificación sobre el estado de ese proceso.

7. El catorce (14) de julio de dos mil quince (2015), la accionada término el contrato de trabajo con el accionante, argumentando que se configuró causal de despido justificado por el incumplimiento de las funciones propias del trabajo.

8. El treinta y uno (31) de julio de dos mil quince (2015) la demandada radicó escrito de desistimiento de la autorización de despido del accionante, ante el Ministerio de Trabajo, en el cual indicó las razones, por las cuales, en su concepto, no era beneficiario de estabilidad laboral reforzada. Con base en ello, considera que agotó el trámite ante esa institución.

9. Sobre la base de lo expuesto el señor Navarro Montoya interpuso acción de tutela, para que fueran amparados sus derechos al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la vida en condiciones dignas y el mínimo vital, los cuales consideró vulnerados por el accionar de la empresa Nutriavicola S.A., en consecuencia solicitó ser reintegrado a un cargo de igual o superior jerarquía de aquel que venía desempeñando al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo y el pago de la indemnización por despido sin justa

causa, prevista en la Ley 361 de 1997.

DECISIONES JUDICIALES

1. El trámite correspondió al Juzgado Décimo Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C. Admitida la acción, se corrió traslado al extremo pasivo para que se pronunciara sobre los hechos que motivaron la solicitud de amparo y se vinculó al Ministerio del Trabajo.

Notificada, Nutriavicola S.A. manifestó que las pretensiones de reintegro y pago de salarios dejados de percibir debían ser ventiladas ante la jurisdicción ordinaria, pues son asuntos en los cuales el juez constitucional no puede sustituir al juez laboral, de conformidad con el principio de subsidiariedad.

Agregó que el accionante no quiso acatar las instrucciones que le impartió la empresa, acorde a su estado de salud, luego de reubicarlo en el área de bodega. “Manifestó que era su decisión, el no acatar la orden de la empresa pues quería seguir laborando como vendedor y no en la bodega. El 26 de marzo, se le entregó una nueva comunicación en donde se le instaba a comparecer al examen periódico de salud ocupacional, previsto para el siguiente día (27 de marzo a las 12:45 m. en el centro médico Laboratorio Clínico Cupre – Cultura Preventiva Empresarial), al cual no fue; también ese mismo día (26 de marzo), se le citó para que rindiera descargos al día siguiente (27 de marzo), comunicación que nuevamente se negó a firmar luego de haberla leído en su integridad.

El día 27 de marzo de 2015, el quejoso rindió descargos y se negó a firmar el acta extendida, por lo que fue necesario acudir a testigos; luego el señor demandante se retiró de la empresa a eso de las 10:30 a.m., sin haber solicitado permiso para ello, sin embargo, a eso de las 12:20 a.m., se comunicó con la empresa y señaló que no se presentaría a trabajar el día siguiente (Sábado 28), pues tenía un tío en la clínica y que según el Código el Trabajo (sic), él tenía derecho a cinco (5) días de calamidad y que el Lunes presentaría los soportes; actitudes que constituyen un grave incumplimiento de sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, sino que son claros actos de anarquía, irrespeto, grosería y deslealtad para con el empleador y una violación abusiva de procedimientos y normas básicas y mínimas determinadas en el reglamento interno de trabajo.”[6].

Nutriavicola indicó que brindó al actor todas las garantías para ejercer su derecho al trabajo, pero que éste se declaró en abierta rebeldía, hasta el punto que no acató las instrucciones proferidas por la EPS Cafesalud.

Finalmente, adujo que tampoco estaba acreditado que el demandante pudiera afrontar un perjuicio irremediable que justificara la interposición de la acción de tutela, por lo cual debía declararse que la misma era improcedente.

2. Por su parte, el Ministerio del Trabajo solicitó ser desvinculado del trámite de la tutela, debido a su función administrativa la cual le impide adoptar decisiones que invadan el ámbito de competencia del juez ordinario laboral. No obstante, afirmó que:

“... revisadas las bases de datos de solicitudes para despido de los trabajadores en estado de embarazo y discapacitados de enero de 2013 a 8 de octubre de 2015 en el sistema Melba de correspondencia del Ministerio del Trabajo, que obra en el Grupo de Atención al ciudadano y trámites de la dirección territorial de Bogotá, a la fecha no registra solicitud alguna sobre autorización de despido:

El señor(a) GILBERTO NAVARRO MONTOYA, por parte de la empresa NTRIAVICOLA S.A., (sic).

Ahora bien, para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador en estado de estabilidad laboral reforzada, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector del Trabajador aduciendo alguna de las justa causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, es ineficaz y no produce ninguna consecuencia jurídica como señala el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, el trabajador sigue bajo las órdenes del empleador, aun cuando este no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor.”[7].

3. Mediante sentencia del catorce (14) de agosto de dos mil quince (2015), el Juzgado Décimo Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C., declaró la improcedencia de la acción de tutela con fundamento en que las discrepancias presentadas por las partes debían resolverse ante las jurisdicción laboral “máxime cuando se pretende el reconocimiento de derechos laborales y la cancelación o pago de acreencias del mismo

orden (indemnización de que trata la ley 361 de 1997), mismas que en éste momento están en abierta discusión con posiciones diametralmente distantes y que deben ser solicitadas, sustentadas y probadas al interior del escenario pertinente (proceso ordinario laboral); amén que el diferendo escapa al principio de celeridad que gobierna la acción de tutela.”[8].

Aunado a ello expuso que la tutela no estaba llamada a prosperar porque no hubo indicio alguno que permitiera inferir que el despido tuvo como fundamento el estado de salud del accionante, sino que por el contrario existían elementos probatorios que permitían deducir que la finalización del contrato de trabajo obedeció única y exclusivamente al continuo incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del actor.

4. Notificada la anterior decisión, fue impugnada por el ciudadano Navarro Montoya, quien fundó su descontento en que se encontraba bajo un tratamiento médico al momento del despido, tanto así que le fue practicada una cirugía el veintisiete (27) de julio de dos mil quince (2015), la cual se produjo por las dolencias que le aquejaban al momento del despido, esto es, las relacionadas con las hernias que se agravaron en el desarrollo de la actividad laboral.

A su vez, señaló que debido a su estado de debilidad manifiesta corresponde al juez constitucional, por medio del mecanismo de acción de tutela, resolver la controversia planteada, toda vez que exigir el agotamiento del procedimiento ordinario generaría la ocurrencia de un perjuicio irremediable sobre su persona por la vulneración del derecho a la vida en condiciones dignas, la salud y el mínimo vital.

5. Por sentencia del veinticuatro (24) de noviembre de dos mil quince (2015), el Juzgado Treinta y Siete Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá D.C., confirmó el fallo del a quo, el cual negó el amparo constitucional, tras estimar que el litigio entre las partes debía ser conocido por el juez ordinario laboral, atendiendo al carácter residual de la acción de tutela, toda vez que, según sostuvo, no se advertía la existencia de un perjuicio irremediable, toda vez que al momento del despido no estaba incapacitado, ni tenía minusvalía declarada como tal o porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer los fallos de tutela proferidos dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en 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.

2. Planteamiento del caso

La solicitud de amparo constitucional bajo estudio fue formulada por un trabajador que padece varias patologías[9] y denuncia que su vínculo laboral fue terminado unilateralmente por su empleador, sin haber acudido previamente al Ministerio de Trabajo para que se autorizara el despido, a pesar de que sus circunstancias de vulnerabilidad le otorgaban una protección de rango superior.

Solicita que se disponga, primordialmente, que la empresa Nutriavicola S.A., lo reintegre a su respectivo puesto de trabajo o uno de mejores condiciones, atendiendo en todo caso el particular estado de salud en que se encuentra y observando las precisas recomendaciones de sus médicos, así como que se le ordene a la referida empresa que asuma el pago de aquellos salarios no devengados por el accionante, y que se les obligue a solventar los aportes a seguridad social correspondientes.

El actor también alega que la situación de desvinculación descrita, adicionalmente, pone en riesgo la continuidad de los tratamiento médicos en que se encuentra, como quiera que no cuenta con los medios para conjurar la inminente suspensión de sus servicios de salud, en tanto carece de otras fuentes de ingresos que le permitan asumir los costos de sus enfermedades y, simultáneamente, solventar los gastos asociados a sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, entre los cuales se encuentran sus dos hijos de dieciocho (18) y catorce (14) años.

3. Problema jurídico a resolver

Como primera medida, corresponde a la Sala Octava de Revisión examinar si en el asunto de la referencia se reúnen los requisitos de procedencia de la acción de tutela, a fin de determinar si, tratándose de pretensiones de reintegro que normalmente son del resorte de

la jurisdicción ordinaria laboral, existe una amenaza de derechos fundamentales que justifique la intervención del juez constitucional.

Precisado lo anterior, es necesario caracterizar las condiciones específicas del peticionario a la luz del régimen que cobija a los sujetos de especial protección constitucional, para esclarecer si le asiste razón a la demandada al aseverar que los quebrantos de salud del accionante no le son aplicables las medidas de protección reclamadas.

De allí podrá establecerse, seguidamente, si el señor Gilberto Navarro Montoya está situado dentro del umbral de la estabilidad laboral reforzada, erigida como un veto a que los empleadores rompan el contrato celebrado con el trabajador sin el agotamiento previo de ciertas exigencias, o si, por el contrario, no era objeto de tal protección al momento en que se suscitaron las desvinculaciones.

Al abordar dicho aspecto sustancial será preciso establecer, las consecuencias jurídicas que se derivan de tales constataciones, lo cual, a su vez, conducirá a dilucidar si hay lugar a salvaguardar en esta sede los derechos cuya protección se persigue.

Se identifican, entonces, los siguientes problemas jurídicos que enmarcan el estudio de la Corte en esta oportunidad: a) ¿al momento en que tuvo lugar el despido, el accionante reunía las condiciones para estar amparados por la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada? y, como consecuencia de lo anterior, b) ¿la conducta adoptada por la empresa empleadora al dar por terminado unilateralmente la relación laboral con el actor representó una vulneración de los derechos fundamentales invocados, particularmente los de salud, seguridad social y estabilidad laboral reforzada?

Con el objetivo de resolver los mencionados interrogantes, la Sala procederá a efectuar el estudio de los siguientes puntos: (i) Requisitos de procedencia de la acción de tutela; (ii) Conceptualización de la estabilidad laboral reforzada –Reiteración de jurisprudencia–; y (iii) El alcance de la protección constitucional para los trabajadores con afecciones de salud que no constituyen discapacidad. Por último, se dará cuenta del (iv) Caso concreto, momento en el cual se verificarán los aspectos examinados respecto de la solicitud de amparo.

4. Requisitos de procedencia de la acción de tutela

Como reiteradamente lo ha sostenido esta Corporación, la acción de tutela es un mecanismo previsto en la Constitución, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales frente a la acción u omisión de cualquier autoridad pública, de la cual se desprenda vulneración o amenaza a los mismos; el cual sólo es procedente en la medida en que no se disponga de otro medio eficaz de defensa judicial para salvaguardar los derechos invocados, a menos que se utilice como mecanismo transitorio para conjurar un perjuicio irremediable, o para hacer cesar un daño que se le viene ocasionando al tutelante.

La Carta, a su vez, dejó en manos del legislador la determinación de los precisos eventos en que la acción de tutela puede dirigirse contra particulares encargados de prestar servicios públicos o ante la grave afectación de un interés colectivo, así como en los casos en que exista una relación de subordinación o indefensión del accionante frente al accionado.

Así, en el artículo 42 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 se definieron aquellos casos en que podía hacerse uso del mecanismo en cuestión para atacar conductas provenientes de particulares[10]. Dentro de estas hipótesis se contempló qué entes privados pueden ser sujetos pasivos de la acción cuando se constate una situación de indefensión y/o subordinación entre quien reclama el amparo y el agente al que se le endilga la violación.

Ello guarda estrecha relación con la cláusula superior de protección preferente a las personas que, por diversas causas, se hallan en una condición de vulnerabilidad que las sitúa en planos de desigualdad frente a sus pares, y de aguda desventaja frente a las autoridades y los demás estamentos.

En línea con lo anterior, este Tribunal ha desarrollado los conceptos de indefensión y subordinación, que habilitan la presentación de la acción de tutela contra particulares, en los siguientes términos:

“La subordinación ha sido entendida por esta Corporación como la existencia de una relación jurídica de dependencia, la cual se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o entre estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo. Por su parte, según la jurisprudencia, el estado de indefensión es un concepto de carácter fáctico que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra, de modo que, por el conjunto de circunstancias que rodean el caso, no le es

posible defenderse ante la agresión de sus derechos. Así mismo, la jurisprudencia ha dicho que la indefensión se presenta en aquellas circunstancias en las cuales la persona ofendida carece de medios jurídicos de defensa o también, cuando a pesar de existir dichos medios, los mismos resultan insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales.”[11].

Si bien la acción de tutela no procede por regla general para ventilar asuntos cuyo conocimiento le ha sido deferido a la jurisdicción ordinaria, tal como la reclamación de reintegro de que conocen los jueces laborales, la Corte ha aceptado la intervención del juez constitucional en controversias de dicha naturaleza en los casos en que el promotor del trámite se halla en un estado de debilidad manifiesta, lo que ocurre, por ejemplo, en tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad[12]. Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido:

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo 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.”[13]

Adicionalmente, es oportuno recordar que esta Corporación ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela para hacer reclamaciones de índole laboral en determinadas circunstancias:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que la acción de tutela no procede, de manera general, para solicitar el cumplimiento de prestaciones de naturaleza laboral debido a su carácter subsidiario y residual. No obstante, se admite su procedencia excepcional atendiendo a las particularidades del caso y cuando se ven comprometidos derechos fundamentales de una persona que es titular de una protección especial por parte del Estado.”[14]

Así las cosas, bajo la perspectiva que ofrecen las anteriores consideraciones, la procedencia del mecanismo de amparo ha de concretarse con fundamento en los siguientes

presupuestos: (I) que el ente particular en contra de quien se dirige la acción a) preste un servicio público, o b) afecte con su conducta un interés colectivo de forma grave y directa, o c) respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte del peticionario; (II) que no exista otro mecanismo de defensa judicial del derecho cuya vulneración se alega; (III) que a pesar de existir otro medio de defensa, el mismo no sea idóneo o eficaz ante el acaecimiento de un perjuicio irremediable para el tutelante, dedicando singular atención en el caso de personas de especial protección constitucional.

5. Conceptualización de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

La estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como una garantía de raigambre constitucional a favor de ciertos sujetos, como son las personas con discapacidad, los trabajadores que padecen alguna enfermedad, así como las mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, que se proyecta a partir de los artículos 13 y 53 de la Carta, los cuales contemplan los principios de igualdad y de estabilidad en el empleo. A través de esta figura se pretende proveer a este conjunto de personas cierto grado de certidumbre en relación con su ocupación, así como resguardarlas de los actos discriminatorios por parte de sus patronos.

Nótese que el aspecto determinante para establecer qué individuos son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada es la situación de vulnerabilidad en que se encuentran, a causa de determinadas condiciones de salud que pueden comprometer su normal estado físico, mental o fisiológico[16].

Concatenándose con los mandatos derivados de la Constitución y de los instrumentos que integran el bloque de constitucionalidad a que se ha hecho alusión, la Ley 361 de 1997 ha dispuesto que, para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral con trabajadores que se encuentran en estas circunstancias[17], los empleadores deben solicitar previamente autorización del inspector de trabajo, so pena de que se presuma que la ruptura de la relación laboral estuvo impulsada por móviles discriminatorios, de lo cual se desprenden unas repercusiones encaminadas a castigar la infracción del autor del despido y a restablecer los derechos del empleado:

“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. 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.”[18]

Dentro de este contexto, este Tribunal ha resaltado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada apareja para este especial grupo de trabajadores “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.” [19]

Paralelamente, la jurisprudencia ha sostenido que es necesario constatar que el patrono haya estado enterado con anterioridad de la limitación padecida por el trabajador, para poder endilgarle una actitud discriminatoria asociada a la dolencia en cuestión:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.”[20]

Sin embargo, aunque el hecho de haber estado informado sobre la afección constituya un elemento imprescindible para valorar la conducta del patrono y adjudicarle, si es el caso, las sanciones que reprenden la discriminación, ello no es definitorio para la adopción de medidas protectoras a favor de aquellos trabajadores en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud. En reciente pronunciamiento, la Sala Octava de Revisión enfatizó:

“No obstante, mediante sentencia de unificación, la Corte estableció que la protección constitucional reforzada no depende del conocimiento del empleador, como quiera que la circunstancia que da lugar a esa forma especial de amparo es un hecho objetivo. Así, el conocimiento del empleador será determinante para fijar el grado de protección, más no la protección misma. Si bien en esa oportunidad el análisis se contrajo al caso de las mujeres embarazadas, resulta pertinente trasplantar por igualdad aquellos argumentos al caso de las personas con algún padecimiento físico, mental o sensorial, dado que se encuentran en el mismo riesgo de discriminación basada en su condición:

‘Lo primero que debe precisar la Corte, siguiendo la jurisprudencia constitucional y los apartados precedentes de esta sentencia, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de la protección.

‘Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido’.[21]”[22]

Conforme a lo expuesto, para proceder a dilucidar este tipo de controversias donde está envuelto el derecho a la estabilidad laboral reforzada, se requiere discernir los siguientes aspectos puntuales: (i) la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión,

(iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno; los mismos permitirán establecer si procede, o no, el reintegro del accionante al puesto de trabajo, en condiciones iguales o mejores a las existentes al momento de la ruptura de la relación laboral –con la debida capacitación para cumplir sus funciones, en caso de ser necesaria una reubicación–, como consecuencia de la ineficacia del despido.

Asimismo, el análisis correspondiente conducirá a establecer si dicha medida de protección a favor del trabajador emana de la actitud deliberadamente discriminatoria por parte del empleador, caso en el cual habrá lugar a imponerle la sanción consistente en el pago de una indemnización de 180 días de salario al empleado, o bien, si se desprende del deber constitucional de solidaridad frente al sujeto que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, en virtud del cual el juez puede inducir a ciertas personas a la adopción de determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras, a fin de garantizar los derechos fundamentales de la parte débil en una relación asimétrica[23].

6. El alcance de la protección constitucional para los trabajadores con afecciones de salud que no constituyen discapacidad

Tal como se ha resaltado en líneas anteriores, por medio de la estabilidad laboral reforzada el ordenamiento jurídico dispensa una especial protección a los y las trabajadoras que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, entre los que se cuentan las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y las personas que sufren algún tipo de limitación física, mental, sensorial o fisiológica.

Empero, es de vertebral importancia poner de relieve que la protección que surge de la estabilidad laboral reforzada no puede estar supeditada a que la condición de salud del trabajador haya sido catalogada previamente como invalidez o discapacidad, ya que, se insiste, el aspecto primordial es el estado de vulnerabilidad en que se encuentra en razón de sus afecciones:

“En efecto, el operador jurídico tiene vedado condicionar el amparo a la evaluación de la invalidez expedida por juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador. De similar forma, el patrono tiene prohibido despedir a un trabajador que se encuentre en condiciones de debilidad y que cuente con los factores enunciados, alegando que la calidad de discapacitado solo se adquiere con la calificación de pérdida de capacidad

laboral.

“Adicionalmente, esta Corporación precisa que el origen de la enfermedad o el hecho generador de la discapacidad no es determinante para la procedencia del amparo. Lo que en realidad es fundamental es que el juez verifique que el trabajador se halla en estado de debilidad y que cuenta con los factores de vulnerabilidad. Situación que implica para el empleado que perder su trabajo lo deja desprotegido, al igual que obtener una nueva fuente de ingreso sea más difícil que para las otras personas, debido a sus condiciones.”[24]

Así, a través de la evolución de la jurisprudencia se ha extendido el umbral de protección que otorga la estabilidad laboral reforzada. En virtud de ello, hoy en día también se encuentran cobijadas por esta garantía las personas que sufren algún tipo de enfermedad, aunque la misma no sea considerada estrictamente como una limitación permanente, al igual que quienes se encuentran convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estas hipótesis, el trabajador se halla en un estado de debilidad manifiesta que requiere protección constitucional:

“La concepción amplia del término “limitación” ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.

“(…)

“En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente, ‘tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)’. Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización

de despido ante el respectivo inspector.

“Es de concluir, entonces, que los trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por la afectación en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, con independencia de (i) el vínculo contractual adoptado por las partes y; (ii) que su condición haya sido certificada como discapacidad por el organismo correspondiente. En virtud de ello detentan el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo. Igualmente, tendrá derecho al pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que la desvinculación laboral se produzca sin la autorización de la autoridad competente”.[25]

Adicionalmente, este Tribunal ha resaltado que en ciertos casos los trastornos de salud se erigen en auténticos obstáculos para que estas personas puedan acceder a otras opciones laborales, por lo cual el reintegro tiene plena justificación constitucional:

“De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, ‘la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar.’”[26]

Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales. En tal sentido la Corte ha sostenido que:

“La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, ‘no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una

calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”[27] (Se subraya)

De conformidad con lo anterior, los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, o bien porque los aqueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares, están incluidos dentro del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral.

7. Análisis del caso concreto

Como medida inicial, corresponde determinar si se reúnen en el caso bajo estudio los requisitos para la procedencia de la acción de tutela. Agotado el análisis en torno a este aspecto previo, podrá la Corte adentrarse en el escrutinio sobre el fondo de las controversias planteadas.

7.1 Examen sobre el cumplimiento de los requisitos de procedencia de la acción

Respecto a la legitimación en causa por activa, el señor Gilberto Navarro Montoya, al formular la acción de tutela objeto de revisión, se encontraba habilitado para hacer uso del mecanismo de amparo, como quiera que, al tenor del artículo 86 de la Constitución, toda persona puede reclamar ante los jueces, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales.

En lo que concierne a la legitimación en causa por pasiva, encuentra la Sala que la empresa Nutriavicola puede ser sujeto pasivo de la acción, pues, por una parte, el accionante se ubicaba frente a ella en una situación de subordinación, originada en la relación trabajador-empleador e, inclusive, puede predicarse un estado de indefensión en cabeza del tutelante, en razón a sus quebrantos de salud.

Por otra parte, en cuanto a la existencia de otro mecanismo de defensa judicial de los derechos invocados, se tiene que el promotor de la acción de tutela funda su pretensión en el hecho de que se encuentra afectado por ciertas patologías, las cuales requieren una

solución inaplazable a través de un procedimiento preferente y sumario más expedito que el proceso ordinario laboral.

Es preciso anotar, en referencia con el caso del señor Gilberto Navarro Montoya, la Sala de Revisión consultó la base de única de afiliación al Sistema de Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social –FOSYGA– y encontró que actualmente su estado es SUSPENDIDO[28].

A su vez, el actor manifiesta que no cuenta con otras fuentes de ingresos distintas al salario que devengaba fruto de su trabajo, motivo por el cual se está viendo seriamente comprometida su capacidad para asumir los gastos que implica su propio sustento y el de su núcleo familiar; aserción que no fue desvirtuada por la accionada, conforme a la presunción decantada por la jurisprudencia constitucional en referencia a la negación indefinida sobre la carencia de recursos.

A partir de las consideraciones expuestas, es plausible deducir que en el caso sub examine aparecen reunidos los presupuestos que respaldan la procedencia de la acción de tutela en los términos indicados ut supra, a saber: (i) los particulares contra quienes se enfila la actuación son sujetos frente a los cuales los demandantes se ubican en una situación de subordinación e indefensión, (ii) pese a que los hechos y pretensiones podrían llevarse al conocimiento de un juez especializado por conducto de una demanda laboral, (iii) el medio ordinario, aunque idóneo, resultaría ineficaz, en atención a las apremiantes circunstancias que atraviesa el accionante, ya sea por su desprotección en salud o por su escasez de recursos económicos.

Por lo tanto, se procederá a escrutar el fondo de la materia, llevando a cabo un análisis singularizado de acuerdo con el esquema trazado al formular el problema jurídico.

7.2 Sobre la procedibilidad material del amparo

7.2.1 De la comprobación del estado de debilidad manifiesta

El señor Navarro Montoya sustenta su petición de amparo constitucional en el hecho de que, mientras laboraba al servicio de Nutriavicola S.A., le fueron practicados unos exámenes médicos que arrojaron resultado positivo para fisura anal posterior crónica,

mucosa colónica hasta ascendente distal, hernia abdominal no especificada, hernia umbilical y prominencia del longitudinal de los tejidos blandos de pared abdominal media anterior[29], para lo cual se le programó una cirugía que tuvo lugar tan sólo dos semanas después del momento en que la empresa accionada terminó su contrato laboral.

En efecto, dentro de las pruebas aportadas se encuentran los reportes de una serie de incapacidades, exámenes y diagnósticos realizados en el primer semestre de 2015, por parte de la EPS Cafesalud y la Sociedad de Cirugía de Bogotá Hospital San José[30].

También se anexó copia de la historia clínica electrónica del actor, expedida el once (11) de mayo de 2015, en la cual se le diagnostica fisura anal, sangrado con el tacto[31].

“Paciente de 46 años con cuadro de 15 días de dolor rectal de gran intensidad asociado a sangrado fresco con la deposición, prurito anal, distensión abdominal y flatos[32].”.

Se allegó, asimismo, un examen practicado el catorce (14) de mayo de dos mil quince (2015) con el siguiente diagnóstico:

“Tacto rectal: esfínter anal hipertónico doloroso a la manipulación digital ampolla recta libre no palpo masas.

Anoscopia: ligera dilatación de plejos hemorroidales suprapectíneos.

Procedimiento: explorado hasta ascendente distal evidenciado mucosa calibre y patrón vascular normales. No complicaciones inmediatas.

Diagnóstico:

1. Fisura anal posterior
2. Mucosa colónica hasta ascendente distal de aspecto endoscópico normal.”[33].

De acuerdo con las pruebas documentales descritas, la Sala puede constatar que el señor Gilberto Navarro Montoya, al momento de su despido, presentaba: fisura anal posterior crónica, mucosa colónica hasta ascendente distal, hernia abdominal no especificada, hernia umbilical y prominencia del longitudinal de los tejidos blandos de pared abdominal media anterior[34]. También le fue practicada una cirugía de URELITOTOMIA FLEXIBLE MAS

LASER[35], el veintisiete (27) de julio de dos mil quince (2015), debido a cálculos en el riñón derecho.

Se observa, entonces, que las patologías detectadas en el accionante llevaron a que los profesionales de la salud que lo han tratado determinaran la necesidad de adelantar un tratamiento que permita establecer su evolución a corto plazo, a fin de dar manejo a los síntomas que padece y así evitar la degeneración de su estado de salud.

Así las cosas, es claro que los diagnósticos efectuados al accionante, de acuerdo con el criterio que comparten los médicos que lo han venido tratando, ameritan un tratamiento y seguimiento continuos que permitan conjurar que sus patologías generen una afectación más grave.

Ahora bien, en consulta realizada por la Sala de Revisión en la base de datos del Ministerio de Protección Social –Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud –Fosyga, se advierte que el accionante aparece como cotizante en el régimen contributivo a la EPS Cafesalud, de la cual se encuentra desafiliado[36].

De acuerdo con lo sentado por la jurisprudencia constitucional, se puede predicar respecto del actor un estado de debilidad manifiesta, al margen de que para acceder a las prestaciones mencionadas disponga de los servicios asistenciales por parte del régimen subsidiado en salud. Ello, por cuanto no está demostrado que el señor Gilberto Navarro Montoya cuente en la actualidad con otra fuente de ingresos que le permita garantizarse un mínimo vital y, ciertamente, las lesiones físicas que lo aquejan no le facilitan continuar dentro del mercado de trabajo con el desempeño de las labores propias de su oficio en las condiciones regulares.

7.2.2 Valoración de la conducta de Nutriavicola S.A. frente al principio de estabilidad laboral reforzada

Como se ha venido reiterando, el conocimiento del empleador respecto de la enfermedad del trabajador es presupuesto para que se le imponga la sanción derivada del trato discriminatorio.

En el sub judice, la defensa de Nutriavicola se sustenta en que asignó al accionante

funciones acorde con su estado de salud, las cuales coincidían con las recomendaciones proferidas por la EPS Cafesalud[37], pero que no quiso acatar las mismas.

A su vez, indica que solicitó al inspector de trabajo autorización para despedir al señor Navarro, pero que la entidad no dio trámite oportuno a la misma, razón por la cual procedió a finiquitar su contrato de trabajo con base en la causal objetiva de incumplimiento de funciones propias del cargo y acto posterior acudió ante el Ministerio de Trabajo para desistir de la autorización referida.

En ese sentido, la entidad accionada desconoció la jurisprudencia de esta Corte, toda vez que el trámite ante el inspector del trabajo no es una simple formalidad sino una garantía real encaminada a proteger a la persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. En efecto esta Corporación ha señalado:

“De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”. Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional.”[38].

Para esta Sala de Revisión, la accionada nunca expuso argumento alguno que indicara que desconocía la enfermedad del señor Navarro Montoya, sino que, por el contrario, sus afirmaciones apuntan a que estaba al tanto de dichas dolencias, lo cual, sin embargo, no la disuadió de la decisión de despedirlo.

Los documentos de cambio de funciones, el oficio con las recomendaciones de la EPS Cafesalud y la contestación de la acción de tutela, son todas pruebas que dan cuenta de que la accionada estaba enterada de la situación de salud que atravesaba el actor.

Se advierte entonces que, más que desconocer las condiciones del accionante, la empresa empleadora intentó subestimar o minimizar el impacto producido por tales enfermedades

en la salud del trabajador calificándolas como “temporales”.

Por la misma razón, no son de recibo las posiciones adoptadas por los jueces de instancia frente a la solicitud de amparo constitucional, toda vez que se limitaron a reproducir, sin presentar argumentos, la opinión según la cual la afección del demandante no reviste gravedad, restando así crédito al criterio profesional de los galenos que emitieron precisas indicaciones sobre las actividades que el paciente no debía realizar, para luego terminar excluyéndolo del amparo de la estabilidad laboral reforzada pues al momento del despido no estaba incapacitado, ni tenía minusvalía declarada como tal o porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Es menester recordar que el juez de tutela no puede sustraerse de efectuar un análisis meticuloso sobre los elementos fácticos del debate que se le plantea, pues ello llevaría a fallar el caso desde una perspectiva estrecha o un excesivo rigor formal; por el contrario, está llamado a tomar en cuenta todas las circunstancias que advierta en el curso del escrutinio constitucional para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales que aparezcan conculcados.

Por ello, en vista de que se ha comprobado que Nutriavicola S.A. era conocedora de la enfermedad padecía por el señor Navarro Montoya, es forzoso concluir que estaba obligada a solicitar la correspondiente autorización ante el Ministerio de Trabajo antes de tomar la decisión unilateral de prescindir de los servicios de dicho trabajador.

No es de recibo de esta Sala el argumento de la accionada según el cual presentó la autorización ante el Ministerio del Trabajo, pero ante la tardanza de la misma procedió al despido, al considerar que se cumplió con una causal objetiva para la terminación unilateral del contrato de trabajo.

A su vez, los argumentos expuestos por Nutriavicola tendientes a demostrar que el accionante incurrió en varias causales objetivas para la procedencia del despido, no pueden fungir como argumento para desconocer el trámite especial para la procedibilidad de la terminación del contrato para personas en estado de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud.

El empleador no debe atribuirse las competencias propias del inspector del trabajo, so

pretexto de la mora del Ministerio del Trabajo, pues de presentarse tal situación puede interponer derecho de petición para solicitar la celeridad del trámite e incluso interponer acción de tutela ante el silencio de esa entidad.

Visto lo anterior, en el plenario está demostrado que la accionada

desconoció con su actuación el derecho a la estabilidad reforzada de que es titular el promotor de la acción al omitir el trámite de solicitud de autorización ante la autoridad de trabajo, lo cual habilita a la justicia constitucional para que adopte las medidas correctivas establecidas en el ordenamiento jurídico para restablecer los derechos vulnerados.

Como primera medida, esta Corte ha sostenido que “la función social que la Constitución le asigna a la empresa, implica que deba asumir la carga de reubicar a un[o] de sus emplead[o]s en tanto se encuentre disminuid[o] físicamente.”[39] En tal sentido, corresponde ordenar el reintegro laboral del señor Gilberto Navarro Montoya, teniendo en cuenta sus específicas circunstancias de salud. Sobre el particular, este Tribunal ha subrayado:

“En concreto, el derecho de reubicación en un cargo acorde a las limitaciones del trabajador, no se traduce simplemente en el cambio de funciones, pues debe estar acompañado de la capacitación necesaria por parte del empleador para el desempeño adecuado de las nuevas labores encomendadas, tal como se infiere del artículo 54 de la Constitución Política, particularmente, en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica de los disminuidos físicos, en aras de proteger el derecho al trabajo.”[40]

Así las cosas, como el incumplimiento por el empleador del trámite ante el Ministerio de Trabajo apareja la ineficacia del despido hecho al empleado en estado de debilidad manifiesta, se genera la consecuencia del reintegro sin solución de continuidad, aunado al pago de los salarios y demás emolumentos dejados de percibir desde el momento en que se suscitó la desvinculación, previo descuento de los valores recibidos por el actor por concepto de indemnización por despido sin justa causa, toda vez que al despojar de eficacia la decisión de la empresa desaparece la causa que dio origen a esa compensación económica.

Adicionalmente, como la orden de reintegro a que se alude se deriva de la constatación de

que Nutriavicola violó el derecho a la estabilidad laboral reforzada en cabeza del señor Navarro Montoya, por haber dado por terminado su contrato laboral sin autorización previa de la autoridad de trabajo a pesar de que sabía que estaba enfermo, hay lugar a imponer la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario a favor del trabajador.

Los valores que se desprenden de las mencionadas órdenes deberán ser actualizados conforme al índice de precios al consumidor vigente para el momento en que han debido causarse dichos estipendios, dada la ineficacia del despido.

Valga resaltar que, una vez cumplido el reintegro ordenado por la Corte, Nutriavicola S.A. no podrá separar al señor Navarro Montoya sin el debido agotamiento de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para el efecto.

Por otra parte, en atención a las recomendaciones facultativas que obran en el expediente y al concepto emitido por el especialista en salud ocupacional de Cafesalud, la Sala considera pertinente que se lleve a cabo una evaluación por parte de su promotora de salud sobre las patologías que presenta, en orden a establecer el origen común o laboral de la enfermedad para que, posteriormente, pueda continuarse con las gestiones respectivas ante las entidades del sistema de seguridad social -EPS, ARL y AFP-, en caso de ser necesario. Lo anterior, en razón de que no puede dejarse de lado que a causa del estado de salud actual del accionante puede llegar a verse comprometida su capacidad para desenvolverse con normalidad en el ámbito laboral.

De esta manera quedan resueltos los problemas jurídicos planteados al inicio de estas consideraciones, pues se ha establecido que el trabajador en estado de debilidad manifiesta está cobijado por la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada. Ante la inobservancia de tal garantía resulta procedente la orden de reintegro, acompañada de la sanción por despido discriminatorio y el pago de salarios, a cargo del empleador que optó por despedirlo sin el lleno de los requisitos exigidos por el ordenamiento.

8. Síntesis de la decisión

En la presente oportunidad la Sala Octava de Revisión examinó el caso de un trabajador que fue despedido de la empresa para la cual laboraba, a pesar de tener afecciones de salud;

por tanto, reclama que el juez constitucional ordene su reintegro laboral.

Para lograr un adecuado entendimiento de la controversia, se abordó la jurisprudencia constitucional en torno a la estabilidad laboral reforzada, y respecto al alcance de la protección que dispensa el ordenamiento a los trabajadores con situaciones de salud que no constituyen una discapacidad.

La Sala reiteró la jurisprudencia respecto de la obligación que asiste al empleador de solicitar la autorización del inspector del trabajo para efectuar el respectivo despido, aun cuando considere que se encuentra en presencia de causales objetivas de culminación del contrato laboral.

A partir del material probatorio se comprobó que la empresa accionada tenía pleno conocimiento de la situación de salud del accionante, pero que aun así prosiguió con el despido, alegando el incumplimiento de las funciones propias del cargo, sin que para ello mediara autorización del Ministerio del Trabajo.

Se concluyó que al actor le fue vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada por lo cual debe ordenarse su reintegro sin solución de continuidad y pagarse la sanción que prevé la ley para el despido discriminatorio.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia de veinticuatro (24) de noviembre de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Treinta y Siete Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá D.C., por la cual se confirmó la providencia del catorce (14) de agosto de dos mil quince (2015) –en la que el Juzgado Décimo Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C., negó la tutela de los derechos reclamados por el actor–. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital, invocados por el señor Gilberto Navarro Montoya contra Nutriavicola S.A., en el expediente radicado bajo el

número T-5.326.108.

Segundo.- ORDENAR a Nutriavicola S.A. que, dentro del término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación de este fallo, proceda a reintegrar al señor Gilberto Navarro Montoya, bajo la modalidad de un contrato de trabajo a término indefinido, en una labor compatible con su actual condición de salud, previa valoración de medicina ocupacional, brindándole para el efecto el entrenamiento necesario para el adecuado cumplimiento de las funciones que le sean asignadas.

Tercero.- ORDENAR a Nutriavicola S.A. que, dentro del término perentorio de quince (15) días, contado a partir de la notificación de este fallo, proceda a pagar al señor Gilberto Navarro Montoya los salarios dejados de percibir desde el catorce (14) de julio de dos mil quince (2015) hasta el momento de su reintegro.

Cuarto.- ORDENAR a Nutriavicola S.A. que, dentro del término perentorio de quince (15) días, contado a partir de la notificación de este fallo, proceda a pagar al señor Gilberto Navarro Montoya una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario que devengaba en el preciso momento en que fue retirado de su puesto de trabajo.

Quinto.- Los valores a que se alude en las órdenes contenidas en los ordinales tercero y cuarto de esta sentencia deberán ser actualizados conforme al índice de precios al consumidor vigente para el momento en que se causaron dichas obligaciones, dada la ineficacia del despido.

Sexto.- ADVERTIR a Nutriavicola S.A. que no podrá separar al señor Gilberto Navarro Montoya de su empleo, sin el agotamiento previo de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para el efecto, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Séptimo.- EXHORTAR al accionante para que preste su efectiva colaboración para asumir las funciones que le sean asignadas.

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

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

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Folios 109 – 111. Cuaderno principal de la demanda.

[2] Ibíd. Folio 59.

[3] Cfr. Folio 59.

[4] Folio 56.

[5] Folio 57.

[6] Folio 60.

[7] Respuesta presentada por el Ministerio del Trabajo. Folio 15. Cuaderno principal de la demanda.

[8] Folio 68.

[9] Supra. Pág. 2.

[10] Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

1. Cuando aquel contra quien se hubiere hecho la solicitud esté encargado de la prestación del servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos

13, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Constitución.

Sentencia C-134 de 1994.

Declarar EXEQUIBLE el numeral 1o. del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, salvo la expresión “para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Constitución”, que se declara INEXEQUIBLE. Debe entenderse que la acción de tutela procede siempre contra el particular que esté prestando cualquier servicio público, y por la violación de cualquier derecho constitucional fundamental.

2. Cuando aquel contra quien se hubiere hecho la solicitud esté encargado de la prestación del servicio público de salud para proteger los derechos a la vida, a la intimidad, a la igualdad y a la autonomía.

Sentencia C-134 de 1994.

Declarar EXEQUIBLE el numeral 2o. del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, salvo la expresión “para proteger los derechos a la vida, a la intimidad, a la igualdad y a la autonomía”, que se declara INEXEQUIBLE. Debe entenderse que la acción de tutela procede siempre contra el particular que esté prestando cualquier servicio público, y por la violación de cualquier derecho constitucional fundamental.

3. Cuando aquel contra quien se hubiera hecho la solicitud esté encargado de la prestación de servicios públicos domiciliarios.

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.

5. Cuando aquel contra quien se hubiere hecho la solicitud viole o amenace violar el artículo 17 de la Constitución.

6. Cuando la entidad privada sea aquella contra quien se hubiere hecho la solicitud en ejercicio del habeas data, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Constitución.

7. Cuando se solicite rectificación de informaciones inexactas o erróneas. En este caso se deberá anexar la transcripción de la información o la copia de la publicación y de la rectificación solicitada que no fue publicada en condiciones que aseguren la eficacia de la misma.

8. Cuando el particular actúe o deba actuar en ejercicio de funciones públicas, en cuyo caso se aplicará el mismo régimen que a las autoridades públicas.

9. Cuando la solicitud sea para tutelar la vida o la integridad de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.

Sentencia C-134 de 1994.

Declarar EXEQUIBLE el numeral 9o. del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, salvo la expresión “la vida o la integridad de”.

[11] Sentencia T-015 de 2015, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva

[12] Consultar las sentencias T-292 de 2011, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva y T-1040 de 2012, M.P.: Nilson Pinilla Pinilla, entre otras.

[13] Sentencia T-190 de 2012, M.P.: Mauricio González Cuervo

[14] Sentencia T-903 de 2010, M.P.: Juan Carlos Henao Pérez

[15] Consultar. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

[16] Consultar. Sentencia T-447 de 2013, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva

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

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

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresión “personas en situación de discapacidad”.

[18] Sentencia T-316 de 2014, M.P.: Alberto Rojas Ríos

[19] Sentencia T-378 de 2013, M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez

[20] Sentencia T-148 de 2012, M.P.: Juan Carlos Henao Pérez

[21] Sentencia SU-070 de 2013, M.P.: Alexei Julio Estrada

[22] Sentencia T-029 de 2016, M.P.: Alberto Rojas Ríos

[23] Ibídem.

[24] Sentencia T-447 de 2013, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva

[25] Sentencia T-633 de 2011, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio

[26] Sentencia T-803 de 2013, M.P.: Nilson Pinilla Pinilla

[27] Sentencia T-190 de 2012, M.P.: Mauricio González Cuervo

[28] <http://www.fosyga.gov.co/Aplicaciones/InternetBDUA/Pages/RespuestaConsulta.aspx>

[29] Folios 109 – 111. Cuaderno principal de la demanda.

[30] Folios 97-116. Ibíd.

[31] Ibídem.

[32] Folio 169.

[33] Folio 110.

[34] Folios 109 – 111. Cuaderno principal de la demanda.

[35] Folio 82.

[36] Consulta efectuada en el enlace de la entidad el día 02 de junio de 2016.
<http://www.fosyga.gov.co/Aplicaciones/InternetBDUA/Pages/RespuestaConsulta.aspx>

[37] Folio 57.

[38] Sentencia T-447 de 2013.

[39] Sentencia T-1040 de 2001, M.P.: Rodrigo Escobar Gil

[40] Sentencia T-917 de 2014