

Sentencia T-472/14

ACCION DE TUTELA PARA AMPARAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION-Reiteración de jurisprudencia

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION-Reiteración de jurisprudencia

CANCELACION DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO A EMPRESA DEL EMPLEADOR FRENTE A DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Caso en que además, no hay pérdida de capacidad laboral del accionante ni calificación de invalidez

Esta Sala no desconoce los padecimientos de salud del accionante, no obra prueba en el expediente que la fractura de la rótula y de la falange de su mano hayan tenido algún impacto en términos de pérdida de capacidad laboral o de debilidad manifiesta, lo cual lo excluye de la protección laboral reforzada que consagra la Ley 361 de 1997 y que él reclama. En el caso bajo estudio, no es obvia, notoria o evidente la pérdida de capacidad laboral del accionante y tampoco ha habido una calificación de invalidez que certifique que existe la misma en algún grado, a pesar de que la ARL ha estado presta a dispensar todos los servicios requeridos por el actor. No estando entonces ante una situación que refleje de manera objetiva la debilidad manifiesta del accionante, ni estando de por medio una enfermedad o una condición física que de suyo genere discriminación y, al no padecer el accionante problemas de salud relacionados con una enfermedad crónica o catastrófica; no es posible que esta Corporación presuma la existencia de una circunstancia de debilidad manifiesta que lo hiciera acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se le terminó su contrato de trabajo y por ello no están dadas las condiciones sentadas por esta Corporación en su línea jurisprudencial para la prosperidad de la acción de la referencia. Se concluye entonces, primero, que la empresa Master Seguridad le terminó el contrato de trabajo al actor exclusivamente por el hecho de que la Supervigilancia le canceló su licencia de funcionamiento, por lo que legalmente no está autorizada para cumplir con el objeto social para el cual fue creada, y, segundo, que al momento del despido, a favor del demandante no operaba la presunción de discriminación de personas con discapacidad protegidas por la Ley 361 de 1997, ni era obligatorio que el empleador

solicitar a la oficina del trabajo la autorización para terminar unilateralmente su contrato, pues no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta. En esa medida, no es posible conceder el amparo solicitado. No obstante lo anterior, el hecho de que la Sala considere que en el presente asunto no concurren las condiciones para la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no supone una decisión frente a la legalidad del despido del accionante, ni frente a la legalidad de la liquidación que le cancelara la empresa Master Seguridad, así que si el actor considera que el despido que se le realizó es ilegal o que los pagos a él realizados son controvertibles, tales asuntos deberán ser valorados por el juez ordinario laboral.

Referencia: expediente T- 4.256.614

Acción de tutela instaurada por Jorge Eliécer Garcés Cárdenas contra la empresa de seguridad Master Seguridad Privada Ltda., la empresa Mansarovar Energy Colombia Ltda. Y la ARL Seguros Colpatria.

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Bogotá, D.C. nueve (9) de julio de dos mil catorce (2014).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Luis Guillermo Guerrero Pérez, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Dentro del trámite de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, el 23 de octubre de 2013 y, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, el 16 de enero de 2014, en el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. De los hechos y la demanda

El señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas, mediante apoderado judicial, presentó acción de

tutela en contra de la empresa de seguridad Master Seguridad Privada Ltda. (en adelante Master Seguridad), la empresa Mansarovar Energy Colombia Ltda. (en adelante Mansarovar), y, la ARL Seguros Colpatria; a efectos de que se le protegiera su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en conexidad con los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud, a la igualdad y al debido proceso. Sustentó su pedimento en los siguientes hechos:

1.1. Prestó sus servicios como guarda de seguridad para la empresa de vigilancia Master Seguridad, desde el 28 de febrero de 2012, hasta el primero de octubre de 2013, como supervisor de seguridad en los campos petroleros de Moriche, Abarco, Girasol y Jazmín[1], administrados por la multinacional Mansarovar. Desde el inicio de su contrato laboral, fue vinculado al régimen de seguridad social integral.

1.2. El día 20 de diciembre de 2012, sobre las 18:15 horas, sufrió un accidente de tránsito, siendo conducido de su lugar de trabajo (Campo Jazmín) a su residencia en Puerto Boyacá, por la empresa encargada de trasladar al personal[2]. En tal oportunidad, a la altura de la Estación Vasconia de Ecopetrol, el vehículo en el que iba siendo transportado, de marca Hunday County, de Placas XMC-813, se salió de la vía, lo cual le produjo múltiples lesiones físicas[3]. Con base en lo dispuesto por el artículo tercero de la Ley 1562 de 2012[4], la ARL Colpatria calificó el accidente como un accidente de trabajo.

1.3. Padeció, a causa de tal accidente, politraumatismos, quebradura de rótula en miembro inferior derecho, quebradura de miembro superior derecho y otras lesiones en la cara, lo cual hizo que tuviera que ser intervenido quirúrgicamente, y que además, estuviera incapacitado desde el 21 de diciembre de 2012 hasta el nueve de abril de 2013, fecha en la cual la ARL lo envió a laborar con ciertas restricciones y recomendaciones para el empleador[5].

1.4. Expuso que, no obstante lo anterior, el día primero de octubre de 2013, la empresa Master Seguridad, a pesar de las condiciones físicas y médicas en las que se encontraba, le terminó de forma unilateral su contrato de trabajo, desconociendo el proceso establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[6].

1.5. Manifiesta que la empresa Master Seguridad le adeuda las cesantías del primero de enero de 2013, al primero de octubre del mismo año, junto con los intereses de las

cesantías por el mismo periodo. Que asimismo, la empleadora no le ha pagado las vacaciones comprendidas entre el 28 de febrero del 2012 y el 28 de febrero del 2013, ni el promedio de las vacaciones a las cuales tiene derecho entre el primero de marzo del 2013 y el primero de octubre del 2013. Alega también que la empresa tutelada no le ha pagado la prima proporcional del segundo semestre del 2013, ni la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo a término fijo, ni la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.6. Aduce que tiene 55 años de edad, que es casado y padre cabeza de hogar y que de sus ingresos dependen su esposa Luz Amparo Isaza Zuluaga, de 53 años de edad, y sus dos hijos Diego Alexander y Diana Carolina, quienes actualmente se encuentran estudiando en la ciudad de Medellín.

1.7. Menciona que con la decisión arbitraria de su empleador, ve afectado su derecho al trabajo, por ende su mínimo vital, su salud y su seguridad social. Expone que no podrá costearse los gastos de ida y regreso a la ciudad de Medellín para su rehabilitación y tratamiento, ya que requiere de una cirugía de su rótula derecha, que según él, la ARL Colpatria aún no ha autorizado.

1.8. Anota que se le debe dar el mismo trato que a dos guardas de vigilancia mujeres, quienes estando en embarazo, continuaron laborando para Master Seguridad al momento de su despido.

2. La solicitud de tutela

2.1. Con fundamento en los hechos anteriormente narrados, el actor solicita se le proteja su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en conexidad con el derecho al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud, a la igualdad y al debido proceso:

“ORDENANDOLE a la Empresa MASTER SEGURIDAD PRIVADA LTDA o a su contrante (sic) MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD (sic), en la ciudad de Puerto Boyacá en los Campos Petroleros de Moriche, Abarco, Girasol y Jazmín a:

1º. Que se me reintegre de inmediato al cargo desempeñado como Supervisor de Seguridad

con las mismas garantías inicialmente pactadas y con observación de un trato digno.

2º. Que como consecuencia de lo anterior, se me efectúen los pagos por salarios dejados de percibir, así como los pagos al sistema general de seguridad social.

3º. Que se me reconozca la sanción de 180 días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por el despido en estado de discapacidad e incapacidad (fuero laboral) sin la autorización de la autoridad competente.

4º. Que se le ordene a la ARL COLPATRIA la rehabilitación y recuperación laboral de mi mandante como las autorizaciones dadas por el médico tratante para la cirugía recientemente solicitada.

5º. Que se me concedan las que su señoría petita y ultra petita considere"[7].

2.2. La petición anterior venía acompañada de una solicitud de medida provisional, la cual consistía en el reintegro inmediato del señor Garcés Cárdenas a su cargo y la afiliación al sistema integral de seguridad social[8].

3. Actuaciones judiciales surtidas en primera instancia

Mediante auto del 10 de octubre de 2013, el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, admitió la acción de tutela de la referencia y ordenó notificar a las partes[9].

4. Respuesta de los accionados

Los accionados, dentro del término de ley, intervinieron en el proceso, de la siguiente manera:

4.1. Mansarovar Energy Colombia Ltda[10]

4.1.1. La empresa Mansarovar, a través apoderado judicial, adujo la falta de legitimación en la causa por pasiva. Para fundamentar su argumento, expuso que ella no era la empleadora del accionante y que el contrato de prestación de servicios de vigilancia que había suscrito con la empresa Master Seguridad, fue terminado por ella, de manera unilateral, el 15 de septiembre de 2013, en atención a que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (en adelante Supervigilancia) le canceló la licencia de funcionamiento[11] a la

empresa contratista.

4.1.2. Asimismo, puso de presente que para el primero de octubre del 2013, fecha en la que la empresa Master Seguridad le terminó el contrato laboral al accionante, no tenía ninguna relación contractual con aquella accionada, de manera que ninguna actitud de su representada pudo haber tenido influencia en la terminación del contrato del actor.

4.1.3. De otro lado, expuso que si lo que se quiere es establecer una eventual responsabilidad solidaria de su representada, la acción de tutela no es el mecanismo judicial adecuado para determinarla, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 86 de la Carta y las normas que lo reglamentan.

4.1.4. Finaliza exponiendo que el accionante pretende el pago de prestaciones económicas, lo cual también torna improcedente el mecanismo constitucional de protección por él escogido.

4.1.5. Al escrito de contestación de la tutela, se anexaron copias del certificado de existencia y representación legal de Mansarovar[12], del contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad en los Campos de la Asociación Nare MOR-462-11, celebrado entre Master Seguridad y esta accionada [13] -la primera como contratista y la segunda como contratante-, y, la carta de notificación de terminación unilateral del contrato de vigilancia con la referida empresa de seguridad[14].

4.2. Master Seguridad Privada Ltda[15]

4.2.1. La empresa Master Seguridad, manifestó que efectivamente había dado por terminado el contrato de trabajo del actor, en razón de que la Supervigilancia, mediante Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, dispuso la cancelación de la licencia de funcionamiento de la empresa, lo que trajo como consecuencia que la empresa Mansarovar terminara el contrato de prestación de servicios de seguridad que tenía suscrito con ésta, el 15 de septiembre de 2013.

4.2.3. En ese orden, informó que el contrato que suscribió con el señor Garcés Cárdenas fue a término inferior a un año, el cual en su cláusula segunda decía lo siguiente:

“SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO,- 42. Queda entendido que este contrato, permanecerá por el tiempo de duración pactado atendiendo la naturaleza del contrato. 2.1. Si sucede que la labor para la cual se contrató al Trabajador, se termina por razones de hecho o de derecho antes de que se cumpla el tiempo pactado, se entenderá terminado el contrato por cumplimiento de la condición”.

4.2.4. Con base en lo anterior, reiteró que la causa externa que los llevó a dar por terminado el contrato del actor y el de aproximadamente 200 personas, fue la terminación unilateral del contrato de prestación de servicios de vigilancia que hiciera la empresa Mansarovar, con fundamento en la cancelación que de su licencia de funcionamiento hiciera la Supervigilancia. En su opinión:

“Razones esta (sic) de peso jurídico-legal, no hay licencia no podemos operar en la ilegalidad, aunado que no hay recursos económicos, igualmente en el contrato laboral con el señor GARCES CARDENAS en la cláusula segunda se prevé que el contrato permanecerá mientras permanezca el que le dio origen, y el que le dio origen que fue el de LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD (sic), se terminó el 15 de septiembre de este año”[19].

4.2.5. De otro lado, esta accionada aclaró que el señor Garcés Cárdenas nunca fue ni ha sido empleado de Mansarovar. Al respecto, afirmó:

“[Q]ue el señor JORGE ELIECER GARCES CARDENAS, nunca fue ni ha sido empleado de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTDA, fue empleado de MASTER SEGURIDAD PRIVADA LTDA, a MANSAROVAR se le prestaba el servicio de VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA por parte de MASTER SEGURIDAD PRIVADA LTDA y el señor GARCES CARDENAS era uno de los tantos GUARDAS que estaban en la operación para este servicio”[20].

4.2.6. Con base en lo expuesto, solicitó se declare que la empresa no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante, quien no fue despedido en razón de su supuesta condición de indefensión, sino por razones de fuerza mayor que le impidieron a la empresa de vigilancia desarrollar el objeto social para el cual fue constituida.

4.2.7. Al escrito de contestación, esta accionada aportó la copia de la liquidación que se le entregó al señor Garcés Cárdenas[21]; copia del pago BBVA Net Cash que se le hizo al

accionante[22]; copia de la carta de solicitud de autorización para despido colectivo que dirigió al Inspector de Trabajo de Puerto Boyacá y la respuesta emitida por tal autoridad[23]; copia de la carta por medio de la cual Mansarovar le terminó unilateralmente el contrato[24]; oficio de la Supervigilancia en el cual le informó a Mansarovar que esta accionada tenía cancelada su licencia de funcionamiento desde el 31 de agosto de 2012, decisión que quedó en firme el 22 de noviembre de 2012[25]; copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito con el actor[26]; copia del plan de manejo que en Clinic Somer se le hizo al accionante[27]; copia del concepto médico de aptitud laboral del actor emitido por la ARL Colpatria[28]; y, copia del pago de nómina que se le hizo al actor en agosto y en septiembre[29] de 2013.

4.3. ARL Colpatria[30]

4.3.1. La ARL Colpatria manifestó que no le correspondía pronunciarse sobre las pretensiones de reintegro del trabajador, en atención a que entre el accionante y ésta no existió ninguna relación de tipo laboral. De otro lado, fue enfática en señalar que al señor Garcés Cárdenas se le habían prestado todos los servicios derivados del accidente de trabajo por él padecidos[31] y que estaban a su cargo.

4.3.2. Expuso que el accionante fue inicialmente manejado por la póliza del Soat del vehículo en el que se transportaba cuando sufrió el accidente. Sobre este particular afirmó:

“Como se encuentra estipulado por la Ley, el accionante fue manejado inicialmente por la póliza del SOAT del vehículo y en cuanto este venza los topes máximos determinados por las autoridades competentes, será retomado por Colpatria ARL, para continuar su manejo asistencial.

Pues las prestaciones asistenciales y económicas de un Accidente de Tránsito están a cargo del SOAT hasta agotar la cobertura de ese seguro, y luego a cargo de la EPS si es un evento de origen común o la ARL si se trata de un evento de origen profesional, no obste (sic) tenemos conocimientos que ese tope nunca se agotó”[32].

4.3.3. Expuso que de parte del accionante nunca se ha recibido solicitud de atención médica, ya que estaba siendo manejado por la póliza del SOAT hasta el día 17 de septiembre de

2013, fecha en la cual, según informa, la empresa en la cual trabajaba el actor les pidió atención. Manifiesta que efectivamente tal atención se le dispensó y el mismo día se le autorizó cita con el ortopedista, subespecialista en rodilla y cita con el cirujano plástico.

4.3.4. Continúa informando lo siguiente:

“El 26 de septiembre de 2013 acude a cita con cirugía plástica quien ordena reintegro laboral y da restricciones.

El paciente acudió a su cita de control el día 27 de septiembre de 2013 y se ordena nuevos Rayos X de rótula.

Nuevamente acude a cita control con el Dr. Estrada Rodillólogo (...), 14 de octubre de 2013, encuentra fractura consolidada de rótula, con pines de alambres y cerclajes y ordena ya el retiro de material de osteosíntesis”[33].

4.3.5. Con base en lo anterior, la ARL Colpatria informa que siempre ha prestado los servicios requeridos y que no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante.

4.3.6. Al escrito de contestación de la acción de tutela, la ARL Colpatria aportó las copias de las autorizaciones médicas dadas por ella[34] y las copias de las cartas por medio de las cuales le solicitó información al accionante sobre la atención médica por él recibida.

5. Pruebas relevantes que obran en el expediente

5.1. Copia del contrato laboral a término fijo inferior a un año, suscrito entre Master Seguridad Privada y Jorge Eliécer Garcés Cárdenas[35].

5.2. Copia de los desprendibles de nómina del accionante[36].

5.3. Copias del informe de accidente de tránsito e historia clínica del actor[37].

5.4. Copia de la carta por medio de la cual, Master Seguridad le termina unilateralmente el contrato laboral al actor[38].

5.5. Copia del examen médico de egreso del accionante[39].

5.6. Copia del certificado de existencia y representación legal de Master Seguridad[40].

5.7. Copia del certificado de existencia y representación legal de Mansarovar Energy[41].

5.8. Copia de la carta de terminación de contrato, dirigida por Mansarovar Energy a Master Seguridad, y demás documentos concordantes[42].

5.9. Copia del contrato de prestación de servicio de vigilancia y seguridad, suscrito entre Mansarovar Energy, como contratante y Master Seguridad, como contratista[43].

5.11. Copia de la carta mediante la cual la empresa Master Seguridad, le solicita permiso al inspector del trabajo de Puerto Boyacá, para realizar un despido colectivo[45].

5.12. Copia de la respuesta emitida por el inspector del trabajo de Puerto Boyacá, a la petición anterior[46].

5.13. Copia de un documento enviado al accionante por parte de ARL Colpatria, mediante el cual le informan que continuarán garantizándole su tratamiento. En el mismo le solicitan una serie de documentos[47].

5.14. Copia de las Resoluciones No. 296 de agosto 31 y 7473 de octubre 22, las dos de 2012, de la Superintendencia de Vigilancia. Mediante la primera, cancela la licencia de funcionamiento de Master Seguridad y en la segunda, resuelve el recurso de reposición, confirmando[48].

5.15. Copia de la nómina de Master Seguridad, existente entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 2013. Según informó, tal personal tuvo que ser liquidado en su totalidad porque la empresa no tiene licencia de funcionamiento para poder operar[49].

5.16. Copia del formato de ejecutoria de las decisiones administrativas de la Supervigilancia, en las que se le canceló a Master Seguridad su licencia de funcionamiento[50].

6. Decisiones judiciales objeto de revisión

6.1. Primera Instancia. Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá[51]

Este despacho judicial, en sentencia del 23 de octubre de 2013, decidió no tutelar los derechos fundamentales del señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas, bajo el argumento de que su despido estuvo ajustado a derecho, en atención a que el mismo no requería autorización del Ministerio del Trabajo, dado que la empresa Master Seguridad no tenía licencia de funcionamiento. El a-quo expuso que además, la ARL Colpatria le había suministrado al accionante todos los servicios necesarios para su rehabilitación y recuperación laboral[52].

6.2. Segunda Instancia. Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá[53]

6.2.1. Dicha autoridad, el 16 de enero de 2014, al conocer de la alzada interpuesta en término por el apoderado del actor, revocó la decisión del a-quo y, en su lugar, dispuso que en el término de 48 horas, posteriores a la notificación de la sentencia, la empresa Master Seguridad debía reintegrar al actor, pagándole todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, sin solución de continuidad y, le debía pagar la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6.2.1.1. En el referido fallo, el ad-quem desvinculó a Mansarovar de la acción de tutela y le ordenó a la ARL Colpatria que continuara con la prestación de los servicios debidos al accionante, garantizándole un tratamiento integral para que lograra su recuperación.

6.2.1.2. A las anteriores conclusiones llegó, luego de reprochar el actuar de Master Seguridad, al no haber pedido permiso expreso al inspector del trabajo para despedir al actor, quien en su decir, se encontraba en una condición precaria de salud, “circunstancia que, por si sola, hace viable la protección de la estabilidad reforzada del accionante”[54]. Para el ad-quem, al empleador no le es dable aún en el trámite del proceso liquidatorio, desvincular a los trabajadores en estado de debilidad manifiesta, al menos hasta que se lleve a cabo el último acto de liquidación definitiva de la empresa.

6.2.1.3. Finalmente, dispuso que el fallo de tutela tendría vigencia hasta el momento en que se presentara la desvinculación del trabajador con la autorización del inspector del trabajo, quien debía verificar si se cumplen las condiciones legales y constitucionales para dar fin a la relación laboral[55].

6.2.2. Luego de lo anterior, mediante escrito –con sus respectivos anexos- del 21 de enero de 2014[56], la empresa Master Seguridad le informó al juez de segunda instancia que estaba en absoluta imposibilidad de cumplir con la orden por él dada. Expuso que no tiene ni cómo ni en dónde ubicar al señor Garcés Cárdenas, dado que no tiene licencia de funcionamiento para cumplir con su objeto social, el cual es prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada, por lo que todos los contratos de prestación de tales servicios también le fueron cancelados.

6.2.3. El pedimento precedente fue reiterado el 23 de enero de 2014. En esta nueva oportunidad, la empresa Master Seguridad aportó las resoluciones por medio de las cuales la Supervigilancia le canceló la licencia de funcionamiento. Informó que contra tales actos administrativos interpuso demanda de nulidad y restablecimiento del derecho, la cual se tramita ante el Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera.

De igual forma, la apoderada de la empresa Master Seguridad manifestó lo siguiente: “He de anotar que ante la CAMARA DE COMERCIO, no se ha efectuado trámite alguno de LIQUIDACION DEFINITIVA, hasta agotar el trámite ADMINISTRATIVO en lo CONTENCIOSO, razón por la cual aparece vigente la matrícula”[57].

6.2.5. Mediante providencia del 23 de enero de 2014, el Juez Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, ratificó lo resuelto mediante fallo del 16 de enero de 2014, en atención a que la empresa accionada no se encontraba disuelta ni en proceso de liquidación, por lo que en su sentir, no había ningún argumento de fondo que la excusara del cumplimiento de la orden judicial[58].

6.2.6. No obstante lo anterior, en escritos del 24[59] y 30[60] de enero de 2014, la empresa Master Seguridad reiteró la imposibilidad en la que se encontraba de cumplir la orden dada por el ad-quem en el fallo del 16 de enero de 2014.

6.2.7. En el escrito de la última fecha[61], la representante legal de Master Seguridad hizo un relato del informe enviado por la ARL Colpatria sobre el acompañamiento que le ha dado al actor y la evolución de su enfermedad. También informó lo siguiente:

a. Que luego del accidente de tránsito, los pacientes son manejados por la póliza del SOAT y en cuanto se venzan los topes de este seguro, la atención es retomada por Colpatria ARL,

quien continúa con el manejo asistencial.

b. Que el Sr. Garcés recibió tratamiento médico y terminó las terapias y no informó si se encontraba totalmente recuperado.

c. Que el día 22 de abril de 2013, se recibió el concepto médico de aptitud médico laboral por parte del Departamento de Medicina Laboral de la ARL Colpatria, donde se le ordenó al actor terminar la incapacidad el 10 de abril del 2013 y reintegrarse a laborar con restricciones -solo de 6 semanas-. Tales recomendaciones fueron cumplidas a cabalidad por la empresa accionada.

d. Que durante ese periodo y hasta el 15 de septiembre de 2013, el accionante prestó sus servicios para el puesto “El Club”, obedeciendo cada una de las indicaciones dadas por el médico. Continuó:

“Según indicaciones médicas las restricciones durarían hasta el 28 de Mayo (ver concepto adjunto), siendo así para el día que se terminó el vínculo laboral con el Sr. Garcés este NO ESTABA INCAPACITADO, NI TENIA RESTRICCIONES AL CARGO, ya que no presentó ningún otro concepto laboral, ni solicito (sic) atención médica.

El señor Garcés no aplico (sic) ninguna solicitud de atención médica a la ARL. Fue la empresa MASTER SEGURIDAD, que el día 17 de septiembre de 2013 se comunico (sic) con la ARL y solicito (sic) cita prioritaria con los especialistas.

La empresa le informa al Sr. Garcés sobre sus citas médicas, y le da los permisos para que pueda dirigirse a la ciudad de Medellín, a demás (sic) le informa que debe llevar toda la historia clínica, exámenes y otros documentos de interés, documentos que posteriormente le solicitan en dichas citas (sic) y hasta la fecha no los ha llevado.

Es de suma importancia aclarar que al momento que se le pasa la carta de terminación del vínculo (sic) laboral al Sr. Garcés, este no se encontraba incapacitado, y que en ningún momento la relación laboral se termino (sic) por su estado físico, sino por dar cumplimiento a la Resolución no. 6296 del 31 de Agosto de 2012 en la cual se cancela la licencia de funcionamiento”[62].

e. Que su representada siempre dispuso de los recursos necesarios para la recuperación del

actor y lo mantuvo vinculado laboralmente hasta el último momento en que fue posible y, que antes de que terminara el contrato laboral, la accionada se encargó de que la ARL continuara prestándole la asistencia requerida al señor Garcés Cárdenas.

f. En el escrito se adjuntó el Acta No. 001-2014, con constancia de haber sido radicada el 28 de enero de 2014, en la Cámara de Comercio de la Dorada-Puerto Boyacá, en la cual se autoriza y se aprueba el trámite de registro de la disolución de la sociedad. En el respectivo documento se lee:

“La apoderada de la Representante Legal hizo uso de la palabra para manifestar la autorización para tramitar el registro de la disolución, ya que no se va a seguir realizando el objeto social, debido a que fue cancelada la licencia de funcionamiento por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”.[63]

6.2.8. Dando trámite a los escritos presentados por Master Seguridad los días 24 y 30 de enero de 2014, mediante providencia de la última fecha, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, resolvió:

“PRECISAR y CONDICIONAR por el término de cuatro (4) meses, los efectos concedidos en el numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia proferida por este Despacho el día 16 de enero del 2014, con respecto al acápite donde se ordenó el reintegro a la parte accionante, al señor JORGE ELIECER GARCÉS CARDENAS, y dentro de ese término si a bien lo considera podrá acudir ante la Justicia Ordinaria Laboral, para interponer la respectiva demanda en contra de la empresa MASTER SEGURIDAD LTDA, y que se le ordene el reintegro definitivo”[64].

6.2.9. La anterior providencia fue notificada el tres de febrero de 2014 al apoderado judicial del actor[65], quien, en la misma fecha, presentó incidente de desacato contra la empresa Master Seguridad y, el cuatro de febrero de 2014[66], presentó recurso de reposición contra el auto del 30 de enero de 2014, del Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá. Tal autoridad, mediante auto del cinco de febrero de 2014, rechazó por improcedente el recurso interpuesto.

7. Actuaciones en sede de Revisión

7.1. El 14 de mayo de 2014[67], fue recibido en la Secretaría General de esta Corporación, el oficio No. 0815 del Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, mediante el cual se puso en conocimiento el auto del 12 de mayo de 2014, proferido por esa misma oficina judicial, en el que se dejaba sin valor ni efecto el auto del tres de febrero de 2014 y, dando cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991, se requirió a la empresa Master Seguridad para que procediera a dar cumplimiento en forma inmediata al fallo de tutela del 16 de enero de 2014, so pena de que en el término de ocho días siguientes se diera inicio al incidente por desacato, previsto en el artículo 52 del citado decreto.

7.2. Requerimientos y solicitudes en sede de Revisión

En sede de Revisión, y mediante auto del 30 de mayo de 2014, el Magistrado Sustanciador, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos siete, 19, 20, 22 y 52 de Decreto 2591 de 1991, y los artículos 57 y 58 del Acuerdo 05 de 1992, resolvió decretar las siguientes pruebas:

SEGUNDO: (...) SOLICÍTESE a la empresa Master Seguridad (...) que, (...) envíe con destino a esta Corporación, la relación de la nómina que tenía antes de proceder al despido colectivo efectuado con base en la Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y, la relación de la nómina que mantiene vigente.

TERCERO: (...) REQUIÉRASE a la empresa Master Seguridad (...) para que, (...) informe si en la actualidad se encuentra prestado algún tipo de servicio relacionado con su objeto social, de ser así, informe cuál.

CUARTO: (...) REQUIÉRASE a la empresa Master Seguridad (...) que, (...) informe si, con posterioridad a la expedición de la Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, ha adelantado proceso liquidatorio de la compañía, de ser afirmativa su respuesta, deberá comunicar el estado actual del mismo. Igualmente, la accionada, deberá rendir un informe detallado del estado actual del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho que inició en contra de la resolución antes dicha"[68].

7.3. Respuesta a los requerimientos y a las solicitudes realizadas en sede de Revisión

Dentro del término concedido para tal, la Empresa Master Seguridad y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad y Privada, contestaron lo siguiente:

7.3.1. Master Seguridad

Para atender la solicitud que se le realizó en el numeral segundo del auto del 20 mayo de 2013, allegó copia de la nómina existente entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 2013. Según informó, tal personal tuvo que ser liquidado en su totalidad porque la empresa no tiene licencia de funcionamiento para poder operar. Luego de lo anterior informó: “[n]o allegamos más nominas (sic) porque no tenemos OPERACIONES no estamos trabajando por no tener el permiso de ley para ello”[69].

Sobre el requerimiento que se le hizo en el numeral tercero del auto del 20 mayo de 2013, respondió que en la actualidad no está desarrollando su objeto social dado que no tiene licencia de funcionamiento para tal, en virtud de lo dispuesto en la Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, de la Supervigilancia. Reiteró que como consecuencia de tal acto administrativo, las empresas contratantes le dieron por terminados los contratos que habían suscrito con ella, razón por la cual liquidó a todo el personal operativo y administrativo.

En relación con el requerimiento del numeral cuarto del auto del 20 mayo de 2013, manifestó que la empresa en la actualidad no ha sido liquidada, tan solo, el 20 de enero de 2014, radicó en la Cámara de Comercio de la Dorada, el Acta No. 001-2014, en la cual se autoriza el trámite de disolución de la sociedad.

Respecto del estado de la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho, interpuesta en contra de las Resoluciones de la Supervigilancia, informó que la actuación final fue el 3 de marzo de 2014, fecha en la que se llevó a cabo la audiencia en la que:

“[S]e declaró impróspera la excepción de caducidad propuesta por la apoderada de la parte demandada, auto recurrido por la misma. Se admitió recurso de apelación en el efecto suspensivo, ordenado el envío del expediente al H. Consejo de Estado. Corporación a la que fue enviada con Oficio ER-14-102 de fecha 3 de marzo de 2014./ Enviado el expediente al Consejo de Estado se surtió radicación del mismo el 4 de junio de 2014. Se sometió a

reparto el día 5 del mismo mes y año, correspondiéndole la ponencia a (...); ingresando al Despacho el día 6 de junio de 2014. Encontrándose actualmente al Despacho”[70].

7.3.2. Supervigilancia

A la solicitud que se le realizó en el numeral primero del auto del 20 mayo de 2013, respondió lo siguiente:

“Informo a su Despacho que por medio de la Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, se le canceló la licencia de funcionamiento a la empresa MASTER SEGURIDAD PROVADA LTDA. Acto administrativo que fue confirmado mediante Resolución 7473 de 22 de octubre de 2012./ Las resoluciones antes mencionadas son objeto de demanda ante la Jurisdicción contencioso administrativa, a través del medio de control nulidad y restablecimiento del derecho. Demanda de la que conoce el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección 1, Subsección B (...), en la cual se solicitó la suspensión provisional del acto administrativo, medida cautelar que fue negada por el Tribunal[71]”.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, que fue escogida para revisión por medio de Auto del 18 de marzo de 2014, de la Sala de Selección Número Tres; con fundamento en los artículos 86 inciso segundo y 241 numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico

De acuerdo con la situación jurídica planteada, corresponde a esta Sala de Revisión determinar si el despido del señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas, por parte de la empresa Master Seguridad Privada Ltda, dada su condición médica, vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En orden a resolver el problema jurídico planteado, se (i) reiterará la jurisprudencia constitucional sobre la procedencia de la acción de tutela para amparar el derecho a la

estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta e indefensión y, (ii) se reiterará el alcance que la Corte Constitucional le ha dado al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, (iii) para luego resolver el caso concreto.

3. Procedencia de la acción de tutela para amparar los derechos a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta e indefensión. Reiteración jurisprudencial

3.1. El inciso tercero del artículo 86[72] de la Constitución, somete la acción de tutela al principio de subsidiariedad[73], al señalar que la misma “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. No obstante lo anterior, la disposición constitucional citada, en concordancia con lo dispuesto en el numeral primero del artículo sexto del Decreto 2591 de 1991, establece dos excepciones a esta regla. La primera, según la cual, la acción de amparo será procedente siempre que se utilice “como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” (inciso tercero, del artículo 86). La segunda, en virtud de la cual, la acción de amparo será procedente así existan otros medios de defensa judiciales, siempre que los mismos sean ineficaces para enfrentar la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales (numeral primero, del artículo sexto, del Decreto 2591 de 1991[74]).

3.2. Entonces, la primera de las excepciones a la regla general de improcedencia se concibe cuando a pesar de existir otros medios ordinarios de defensa, la acción de amparo se promueve como mecanismo transitorio, siempre y cuando el demandante demuestre la ocurrencia de un perjuicio irremediable (artículo 86 de la Constitución Política), en cuyo caso la orden de protección tendrá efectos temporales, sólo hasta el momento en que la autoridad judicial competente decida en forma definitiva el conflicto planteado. Dicho perjuicio, a partir de los lineamientos de la jurisprudencia constitucional, debe reunir los siguientes elementos: ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; ser urgente, lo que significa que implique la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza y, ser impostergable, es decir, se debe acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos fundamentales[75].

3.3. La segunda de las excepciones, permite acudir a la acción de tutela aún existiendo un medio judicial ordinario para dirimir el asunto, siempre que este resulte ineficaz para hacer cesar la amenaza o la vulneración a los derechos fundamentales, teniendo en cuenta las circunstancias en que se encuentra el solicitante (Numeral primero, del artículo sexto, del Decreto 2591 de 1991)[76]. En este caso, la tutela procede como mecanismo principal y definitivo de defensa, ante la imposibilidad material de solicitar una protección real y cierta por otra vía[77].

Con relación a la segunda de las excepciones a la regla general de improcedencia de la acción de tutela, esta Corporación ha expuesto que el juez debe analizar las condiciones particulares del actor[78] y establecer si el medio de defensa judicial ordinario existente es lo suficientemente idóneo para proteger de manera integral sus derechos fundamentales[79], ya que, en caso de no serlo, el conflicto planteado trasciende el nivel puramente legal para convertirse en un problema de carácter constitucional[80].

3.4. Es así, como en principio, la jurisprudencia de esta Corporación ha definido que la tutela no es el medio judicial apropiado para resolver de fondo conflictos de naturaleza laboral[81], ni para solicitar el reconocimiento de derechos de carácter patrimonial[82], en razón de la existencia de procedimientos ordinarios, escenario natural para dicha clase de controversias.

3.6. En relación con esta línea jurisprudencial, este Tribunal, en la sentencia T-1023 de 2008 señaló lo siguiente:

“[L]a regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada”.

3.7. De manera que, en el caso de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, como ocurre por ejemplo con las personas con discapacidad,[84] o con los sujetos que merecen una especial protección, esta Corte ha determinado que la acción de

tutela es un mecanismo idóneo, ya sea de manera definitiva o transitoria -lo cual dependerá de la valoración del juez constitucional en cada caso particular-, para la protección de sus derechos[85].

3.8. Por lo anterior, la Corte Constitucional ha entendido[86] que las reglas que versan sobre la procedencia de la acción de amparo deben ser matizadas[87] cuando de lo que se trata es de amparar los derechos fundamentales de personas que por su estado de debilidad manifiesta o por ser sujetos de especial protección constitucional, están protegidas por el derecho a la estabilidad laboral reforzada y, sin embargo, han sido injustificadamente despedidas.

3.9. Finalmente, debe recalcar que sobre este tema, la línea jurisprudencial trazada por este Tribunal Constitucional no ha dejado duda en rechazar de forma categórica cualquier situación discriminatoria que afecte los derechos de los discapacitados o de personas que en razón de sus condiciones físicas o de salud se encuentren en situación de debilidad manifiesta. Por lo anterior, se encuentra que la acción de tutela sometida a estudio de Revisión, resulta procedente y debe ser estudiada de fondo, para establecerse si, efectivamente, el señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas se encontraba en estado de debilidad manifiesta y en consecuencia era acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando la empresa Master Seguridad le terminó de manera unilateral su contrato laboral.

4. Alcance del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o de indefensión. Reiteración de jurisprudencia

4.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene una doble dimensión, una positiva y una negativa. En la positiva, están presentes todas las acciones encaminadas a promover y a mantener el empleo de las personas discapacitadas en las labores que efectivamente aquellas puedan llevar a cabo. En la negativa, se le imponen límites al empleador para despedir a una persona que sufra algún tipo de discapacidad. Vista desde su doble dimensión, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada[88] se concentra en cuatro postulados principales, a saber: (i) la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, (ii) la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición; (iii) la posibilidad de permanecer

en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique la desvinculación[89] y, (iv) el hecho de que el despido de una persona con las condiciones de las que se está hablando, esté mediado por la autorización de la oficina del trabajo[90].

4.2. También ha definido la línea jurisprudencial de este Tribunal, quiénes son los sujetos de especial protección, siendo claro que dentro de la mencionada categoría se encuentran, entre otros, las madres cabeza de familia, los niños, las mujeres embarazadas, los ancianos y los discapacitados[91]. Dado que el caso bajo estudio se centra en el grupo de los discapacitados, esta Sala solo hará consideraciones sobre este en particular.

4.3. El fundamento constitucional directo de la protección a las personas discapacitadas es el último inciso del artículo 13 de la Carta Superior que establece que “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (...)”. De la mano del anterior mandato, el artículo 47 de la Carta le impone al Estado la obligación de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales o síquicos, a quienes prestará la atención especializada que requieran”. Por su parte, el artículo 54 de la Constitución también le encarga al Estado el deber de “propiciar la ubicación de personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Igualmente, la Ley 361 de 1997[92] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, consagra los límites, las sanciones y las medidas que deben respetar los empleadores respecto de aquellos.

4.4. La autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada, y que se consagra en el artículo 26 de la ley antes enunciada, es fundamental en el análisis de los casos de violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues la prosperidad de la acción de amparo “está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado”[93], lo que en la mayoría de los casos se blindará si está de por medio el permiso del Ministerio.

4.5. Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos

que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo[94]. La estabilidad laboral reforzada se predicaba, en principio, y con base en lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, de los trabajadores discapacitados calificados.

4.6. No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha dispuesto que, pese a no existir calificación de pérdida de capacidad laboral, la debilidad manifiesta del trabajador también puede predicarse de “individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”. [95]

4.7. De lo expuesto, se concluye que está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, [96] y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho” [97].

4.8. Así bien, según este Tribunal [98], cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y que (b) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conozca del asunto tiene el deber de reconocer en favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; [99] (v) y, para el caso específico de los trabajadores discapacitados, el derecho a recibir “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” [100].

III. CASO CONCRETO

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala hará (i) una breve reseña del caso puesto a consideración, (ii) expondrá los argumentos bajo los cuales el señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas considera que la empresa accionada vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada y (iii) los comparará con el material probatorio obrante en el expediente de tutela, a efectos de establecer (iv) la razón por la cual al accionante le fue terminado de manera unilateral su contrato de trabajo por parte de Master Seguridad y si, (v) efectivamente, al momento de la terminación de su contrato, tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, en consideración de su estado de salud.

3.1. El señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas, acude a la acción de tutela, al considerar que la empresa Master Seguridad vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues estando en situación de debilidad manifiesta como consecuencia del accidente laboral padecido, dicha empresa le terminó de manera unilateral su contrato de trabajo.

3.1.1. Por su parte, la empresa Master Seguridad, manifestó que efectivamente había dado por terminado el contrato de trabajo del actor, en razón exclusivamente a que la Supervigilancia, mediante Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, dispuso la cancelación de su licencia de funcionamiento, lo que trajo como consecuencia que esté imposibilitada para cumplir con su objeto social.

3.1.3. Sin embargo, el juez de tutela de segunda instancia, revocó la decisión del a-quo, bajo el argumento de que al empleador no le es dable, aún en el trámite del proceso liquidatorio, desvincular a los trabajadores en estado de debilidad manifiesta, al menos hasta que se lleve a cabo el último acto de liquidación definitiva de la empresa.

3.2. En sede de Revisión, atendiendo a las circunstancias fácticas descritas y a los elementos de juicio obrantes en el expediente, esta Sala encuentra que la presunta vulneración de los derechos fundamentales del actor tiene su origen en el hecho de que la empresa Master Seguridad le haya terminado su contrato de trabajo, sin consideración a la supuesta condición de debilidad manifiesta en la que se encontraba, luego de haber padecido un accidente laboral el 20 de diciembre de 2012, el cual le acarreó lesiones, e incapacidades médicas desde el 21 de diciembre de 2012 hasta el nueve de abril del 2013.

3.3. Esto último impone, en criterio de esta Sala de Revisión, la realización de un análisis de las especificidades propias del caso que se revisa, según los hechos acreditados dentro del expediente, los cuales fueron identificados por la Sala, así:

3.3.1. Se encuentra probado que entre el señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas y la empresa Master Seguridad, se había suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de iniciación el día 28 de febrero de 2012, hasta el día 28 de febrero de 2013, tal y como se corrobora con la copia del contrato de trabajo que reposa en el expediente[101].

3.3.2. Del análisis de los documentos que se aportaron como anexos, tampoco ofrece duda el hecho de que el 22 de diciembre de 2012, a eso de las 18:15 horas, en Puerto Boyacá, el accionante fue víctima de un accidente laboral que le ocasionara múltiples lesiones, e incapacidad para trabajar desde el 21 de diciembre de 2012 al nueve de abril del 2013. Del primero de los hechos dan cuenta el informe de accidente de tránsito de la Policía Nacional, Seccional Magdalena Medio - Puerto Boyacá[102] y el reporte que del accidente laboral hiciera el empleador ante la ARL Colpatria[103]. El segundo de los hechos es verificable en la historia clínica del accionante[104] y en la lectura de sus incapacidades que, en número de cuatro, también hacen parte integrante del expediente de tutela, las que en su orden fueron concedidas del 21 de diciembre de 2012 al 19 de enero de 2013[105], del 20 de enero al 18 de febrero de 2013[106], del 19 de febrero al 20 de marzo de 2013[107] y, finalmente, del 21 de marzo al nueve de abril de 2013[108].

3.3.3. Previo a que finalizara la última de sus incapacidades, con fecha del cinco de abril de 2013[109], se observa en el “plan de manejo y/o formula medica - evolución ortopedia” de Clinic Somer, que el médico (ortopedista) tratante del actor, autorizó su reintegro a laborar con ciertas restricciones, las cuales estarían vigentes solo por seis semanas. Efectivamente, el señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas retomó sus actividades laborales el 10 de abril de 2013 y la empresa Master Seguridad lo ubicó en un puesto de trabajo en el que pudiera cumplir como empleador, con todas las recomendaciones dadas por la ARL. Sobre este particular, la empresa accionada informó: “lo ubicamos como GUARDA DE SEGURIDAD, en las instalaciones del COLEGIO de MANSAROVAR, he de dejar en claro que nunca se le

desmejoraron sus condiciones de TRABAJO, Y SALARIALES, se le mantuvo su sueldo de SUPERVISOR, como consta en los desprendibles de pago que obran en el proceso y los que se allegan con esta respuesta”[110].

3.3.4. De forma aislada al caso personal del accionante, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, mediante Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, resolvió cancelar la licencia de funcionamiento de la empresa Master Seguridad. La anterior decisión, una vez notificada a la empresa accionada, fue recurrida por ésta, sin embargo, la Supervigilancia mediante Resolución No. 7473 del 22 de octubre de 2012, resolvió confirmarla. Conforme al contenido del formato de ejecutoria que reposa en el expediente y que fuera aportado por la entidad aludida, el “procedimiento administrativo, quedó debidamente ejecutoriado y firme en la fecha: 22/11/2012”[111].

3.3.5. La empresa Mansarovar, se enteró el 17 de julio de 2013, mediante oficio No. 20133000129691 del 28 de junio de 2013, de la Supervigilancia, que a la empresa Master Seguridad mediante Resolución No. 6296 del 31 de agosto de 2012, se le canceló la licencia de funcionamiento y, que tal acto administrativo cobró firmeza el 22 de noviembre de 2012[112].

3.3.6. Transcurridos un mes y diez días aproximadamente, esto es, el 27 de agosto de 2013, la empresa Mansarovar dio por terminado de manera unilateral el contrato de prestación de servicios de vigilancia que tenía suscrito con Master Seguridad, con justa causa, a partir del 15 de septiembre de 2013, dado que la empresa contratista no se encontraba habilitada para prestar los servicios de seguridad y vigilancia, pues su licencia de funcionamiento fue cancelada por la Supervigilancia.

3.3.7. Tres días después de que Mansarovar le terminara unilateralmente el contrato de prestación de servicios de vigilancia, la empresa Master Seguridad -con domicilio en Puerto Boyacá-, le solicitó permiso a la oficina del trabajo de tal municipalidad para hacer un despido colectivo en razón de que la Supervigilancia le canceló la licencia de funcionamiento[113]. El 2 de septiembre de 2013, la oficina del trabajo referida contestó diciendo que el hecho descrito es una fuerza mayor, y que por ende, Master Seguridad no requería autorización para despedir colectivamente a sus trabajadores, puesto que los efectos de no tener licencia de funcionamiento son asimilables a los de apertura del proceso

de liquidación, por lo cual la terminación de los contratos de trabajo opera ipso facto[114].

3.3.8. Como consecuencia de lo anterior, el día primero de octubre de 2013, la empresa Master Seguridad le terminó de forma unilateral el contrato de trabajo al señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas,

3.4. Luego del repaso que antecede, no se evidencia que la empresa Master Seguridad haya terminado el contrato laboral del señor Garcés Cárdenas por un motivo distinto al de la cancelación de su licencia de funcionamiento por parte de la Supervigilancia, y al hecho de que, como consecuencia directa de esto, la empresa Mansarovar haya terminado unilateralmente el contrato de prestación de servicios que había suscrito con aquella en calidad de contratista.

3.4.1. En relación con lo anterior, se tiene que la Supervigilancia es un organismo del orden nacional, de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Defensa, con personería jurídica, encargado de ejercer el control, la inspección y la vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada. Con base en lo dispuesto por el artículo tercero del Decreto Ley 356 de 1996 “Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada”, esta entidad es la encargada, entre otras cosas, de otorgar o cancelar licencias de funcionamiento de empresas de vigilancia y seguridad privada.

3.4.2. De tal forma, es evidente que si a una empresa de vigilancia privada, cuyo objeto social es “la prestación de servicios conexos en vigilancia y seguridad privada”[115], se le cancela la licencia de funcionamiento por parte de la Supervigilancia, no puede operar, pues lo contrario le acarrearía sanciones de índole administrativa, disciplinaria e incluso penal.

3.4.3. En el caso bajo estudio, aprecia la Sala que a la empresa Master Seguridad, la Supervigilancia le canceló su licencia de funcionamiento, y, como consecuencia de lo anterior, la multinacional Mansarovar le terminó unilateralmente el contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad que había suscrito con aquella en calidad de contratista. Destaca la Sala que el contrato suscrito entre Mansarovar y Master Seguridad, el 29 de febrero de 2012, por una duración inicial de tres años, tal y como lo establecía su cláusula cuarta, era por la suma de trece mil novecientos noventa y nueve millones cincuenta y dos mil cuatrocientos setenta y ocho pesos (\$13.999.052.478)[116].

3.4.4. Estima la Sala que el monto del contrato de prestación de servicios de vigilancia suscrito entre Mansarovar y Master Seguridad era de una dimensión económica importante, por lo que, al verse la empresa accionada de un momento a otro privada de ese ingreso, es razonable que una de las medidas a adoptar fuera la de proceder a terminar los contratos de trabajo del personal de vigilancia, dado que el desequilibrio financiero en el que quedó sometida la imposibilitaba para continuar manteniendo los empleados a su cargo, máxime cuando su capital asciende a un valor de trescientos cincuenta millones de pesos (\$350.000.000)[117].

3.4.5. Ciertamente, al atender el requerimiento realizado por esta Corporación, la empresa Master Seguridad aportó una relación de 111 empleados que estando activos en septiembre de 2013[118], tuvieron que ser despedidos en octubre de 2013, como consecuencia de la cancelación de la licencia de funcionamiento.

3.5. Tampoco encontró acreditado la Sala de Revisión, que la terminación del contrato de trabajo del actor haya obedecido a un trato discriminatorio que se hubiera dispensado en su contra, en razón de su condición de debilidad manifiesta.

3.5.1. Sobre este punto, debe precisar la Sala, que si bien es cierto que el actor sufrió una serie de lesiones a causa del accidente padecido el 20 de diciembre de 2012, y estuvo incapacitado desde el 21 de diciembre de 2012 hasta el nueve de abril de 2013, su contrato laboral fue terminado el primero de octubre de 2013, es decir, cinco meses y 21 días después de que terminara su incapacidad, nueve meses y 10 días luego de ocurrido el accidente de trabajo, y, siete meses y dos días posteriores a la renovación del mismo de forma automática. Por lo que el accionante ni fue despedido estando incapacitado ni dentro del término de readaptación laboral.

3.5.2. Además, el diagnóstico que emitió Clinic Soler, el cinco de abril de 2014, es decir, cuatro días antes de que terminara la última de las incapacidades que se expidieron a favor del actor, indicó que como consecuencia de la fracturas de la rótula y de falange del dedo de la mano, se le recomendaba solamente un plan de terapia física para su rehabilitación[119].

3.5.3. De igual forma, en el examen de egreso laboral que se le realizó al actor el día tres de octubre de 2013, solo se dejó como anotación que como consecuencia de las fracturas

padecidas en la rótula y en la mano, el accionante debía “cumplir con los programas en ARL para continuar manejo”[120]. De manera que, en el momento en que al accionante se le terminó su contrato de trabajo, no tenía pendiente ni tratamientos médicos ni diagnósticos médicos, lo que permite inferir que su estado de salud no estaba afectado de manera relevante o que la continuidad en la prestación del servicio asistencial de riesgos laborales se vio interrumpida, tal y como puede corroborarse con las autorizaciones que de todas las citas hizo la ARL Colpatria.

3.5.4. Si bien, esta Sala no desconoce los padecimientos de salud del accionante, no obra prueba en el expediente que la fractura de la rótula y de la falange de su mano hayan tenido algún impacto en términos de pérdida de capacidad laboral o de debilidad manifiesta, lo cual lo excluye de la protección laboral reforzada que consagra la Ley 361 de 1997 y que él reclama. En el caso bajo estudio, no es obvia, notoria o evidente la pérdida de capacidad laboral del accionante y tampoco ha habido una calificación de invalidez que certifique que existe la misma en algún grado, a pesar de que la ARL ha estado presta a dispensar todos los servicios requeridos por el actor.

3.5.5. Por lo inmediatamente anterior, la Sala no encuentra razonable el argumento del juez de segunda instancia, quien expuso que el despido efectuado al señor Garcés Cárdenas no se tenía como válido, dado que no se había pedido un permiso expreso al Ministerio del Trabajo, por parte de Master Seguridad, en atención a que el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta. Tampoco se encuentra razonable la exigencia, que para el caso concreto realizó el ad-quem, de obligar a Master Seguridad a reintegrar al trabajador en su cargo hasta que la empresa se encontrara totalmente liquidada.

3.5.6. No estando entonces ante una situación que refleje de manera objetiva la debilidad manifiesta del accionante, ni estando de por medio una enfermedad o una condición física que de suyo genere discriminación y, al no padecer el señor Garcés Cárdenas problemas de salud relacionados con una enfermedad crónica o catastrófica; no es posible que esta Corporación presuma la existencia de una circunstancia de debilidad manifiesta que lo hiciera acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se le terminó su contrato de trabajo y por ello no están dadas las condiciones sentadas por esta Corporación en su línea jurisprudencial para la prosperidad de la acción de la referencia.

3.6. Se concluye entonces, primero, que la empresa Master Seguridad le terminó el contrato de trabajo al señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas exclusivamente por el hecho de que la Supervigilancia le canceló su licencia de funcionamiento, por lo que legalmente no está autorizada para cumplir con el objeto social para el cual fue creada, y, segundo, que al momento del despido, a favor del señor Garcés Cárdenas no operaba la presunción de discriminación de personas con discapacidad protegidas por la Ley 361 de 1997, ni era obligatorio que el empleador solicitara a la oficina del trabajo la autorización para terminar unilateralmente su contrato, pues no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta. En esa medida, no es posible conceder el amparo solicitado.

3.7. No obstante lo anterior, el hecho de que la Sala considere que en el presente asunto no concurren las condiciones para la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no supone una decisión frente a la legalidad del despido del accionante, ni frente a la legalidad de la liquidación que le cancelara la empresa Master Seguridad, así que si el actor considera que el despido que se le realizó es ilegal o que los pagos a él realizados son controvertibles, tales asuntos deberán ser valorados por el juez ordinario laboral.

En todo caso, a pesar de que la Sala considera que el señor Garcés Cárdenas no se encontraba en estado de debilidad manifiesta cuando se le terminó su contrato laboral por parte de la empresa de seguridad y vigilancia privada, le ordenará a la ARL Colpatria que continúe, como hasta ahora lo ha hecho, prestándole al accionante, de manera integral, todos los servicios requeridos, hasta que logre su completa recuperación y rehabilitación, de las lesiones padecidas en el accidente laboral acaecido el día 20 de diciembre de 2012.

3.8. En consideración de lo expuesto, esta Sala de Revisión revocará los numerales primero, segundo y tercero, confirmará el numeral cuarto, y modificará el numeral quinto, de la sentencia proferida el 16 de enero de 2014 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá. También dejara sin valor ni efecto las providencias proferidas por ese mismo despacho judicial el 23 y el 30 de enero de 2014.

3.9. En su lugar, esta Sala confirmará el numeral primero de la sentencia proferida el 23 de octubre de 2013 por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, en el sentido de negar la acción de tutela promovida por el señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas,

mediante apoderado judicial.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR los numerales primero, segundo y tercero de la sentencia proferida el 16 de enero de 2014 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, en segunda instancia.

Segundo.- DEJAR sin valor ni efecto las providencias proferidas por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, los días 23 y 30 de enero de 2014.

Tercero.- CONFIRMAR el numeral cuarto de la sentencia proferida el 16 de enero de 2014 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá.

Cuarto.- MODIFICAR el numeral quinto de la sentencia proferida el 16 de enero de 2014 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Puerto Boyacá, en el sentido de ORDENAR a la ARL COLPATRIA continuar con la prestación de los servicios requeridos por el accionante, a causa del accidente laboral padecido el 20 de diciembre de 2012, de manera que le garantice un tratamiento integral hasta que logre su completa recuperación y rehabilitación, so pena de incurrir en Desacato, conforme con lo establecido en los artículos 27 y 52 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto.- CONFIRMAR el numeral primero de la sentencia proferida el 23 de octubre de 2013 por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Puerto Boyacá, en el sentido de negar la acción de tutela promovida por el señor Jorge Eliécer Garcés Cárdenas, con base en las consideraciones expuestas en la presente providencia.

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

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Todos en Puerto Boyacá, Boyacá.

[2] Empresa de transportes COOTRASARAVITA. Folio 3 del cuaderno No. 1.

[3] Relata que las lesiones sufridas fueron: Politraumatismo de quebradura de rótula en miembro inferior derecho, quebradura de miembro superior derecho y otras lesiones en la cara. (Folio 3, cuaderno No. 1).

[4] “Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”.

[5] Folios 25 a 74, cuaderno No. 1.

[6] Folio 75, cuaderno No. 1.

[7] Folio 11, cuaderno No. 1.

[9] Folios 83 y 84, cuaderno No. 1.

[10] Folios 89 al 95, cuaderno No. 1.

[11] Folios 89 al 118, cuaderno No. 1.

[12] Folios 96 al 100, cuaderno No. 1.

[13] Folios 106 al 117, cuaderno No. 1.

[14] Folios 101 al 104, cuaderno No. 1.

[15] Folios 119 al 151, cuaderno No. 1.

[16] Folios 129 y 130, cuaderno No. 1.

[17] Folios 131 y 132, cuaderno No. 1.

[18] Así lo dijo el Ministerio del Trabajo: “De lo anterior se desprende que MATER (sic) Seguridad Privada, no requiere autorización para despedir colectivamente a sus trabajadores puesto que, tal como lo afirma en su misiva, la SUPERVIGILANCIA, por medio de resolución No 6296 del 31 de agosto de 2012, les canceló la licencia de funcionamiento, siendo una fuerza mayor que es insalvable y que sus efectos se asimilan a los efectos de la apertura del proceso de liquidación, establecidos en el numeral quinto del art. 50, de la ley 1116/06, esto es, que los contratos de trabajo terminan ipso facto, tal como reza la norma”. Folio 131, cuaderno No. 1.

- [19] Folio 121, cuaderno No. 1.
- [20] Folios 121 al 122, cuaderno No. 1.
- [21] Folio 127, cuaderno No. 1.
- [22] Folio 128, cuaderno No. 1.
- [23] Folios 129 al 132, cuaderno No. 1.
- [24] Folios 133 y 134, cuaderno No. 1.
- [25] Folio 135, cuaderno No. 1.
- [26] Folios 136 al 140, cuaderno No. 1.
- [27] Folio 141, cuaderno No. 1.
- [28] Folio 142, cuaderno No. 1.
- [29] Folios 143 al 148, cuaderno No. 1.
- [30] Folios 152 al 170, cuaderno No. 1.
- [31] Folios 171 al 185, cuaderno No. 1.
- [32] Folio 153, cuaderno No. 1.
- [33] Folios 172 y 173, cuaderno No. 1.
- [34] Folios 176 al 180, cuaderno No. 1.
- [35] Folios 14 al 18, cuaderno No. 1.
- [36] Folios 19 al 24, cuaderno No. 1.
- [37] Folios 25 al 74, cuaderno No. 1.
- [38] Folio 75, cuaderno No. 1.

[39] Folios 80 al 81, cuaderno No. 1.

[40] Folios 77 al 79, cuaderno No. 1.

[41] Folios 96 al 100, cuaderno No. 1.

[42] Folios 101 al 104, cuaderno No. 1.

[43] Folios 106 al 117, cuaderno No. 1.

[44] Folios 127 y 128, cuaderno No. 1.

[45] Folios 129 al 130, cuaderno No. 1.

[46] Folios 131 al 132, cuaderno No. 1.

[47] Folios 181 al 183, cuaderno No. 1.

[48] Folios 43 al 50, cuaderno No. 2.

[49] Folios 27 al 30, cuaderno No. 3.

[50] Folio 41, cuaderno No. 3.

[52] Folios 186 al 191, cuaderno No. 1.

[53] Folios 13 al 20, cuaderno No. 2.

[54] Folio 18, cuaderno No. 2.

[55] Se consideró en el referido fallo lo siguiente: “De otro lado, no obra en el expediente autorización por parte del inspector de trabajo para lograr la desvinculación de la relación laboral que para ese entonces sostenía el actor con la empresa MASTER SEGURIDAD PRIVADA LTDA.; lo anterior, a pesar de que en el expediente obra comunicación fechada 2 de septiembre de 2013, en la que la inspección de trabajo de esa municipalidad (fl. 131) expresa que no se requiere autorización para despedir colectivamente a los trabajadores debido a la cancelación de la licencia de funcionamiento, en razón a que se trata de una fuerza mayor insalvable y que sus efectos se asimilan a los efectos de la partitura del

proceso de liquidación establecidos en el art. 50 de la ley 1116 de 2006, esto es, que los contratos terminan ipso facto.

Para esta judicatura, en primer lugar, la autorización solicitada por la empresa tiene una causa totalmente diferente a la posibilidad de desvincular del cargo a una persona en estado de discapacidad, o en condiciones precarias de salud, circunstancia que, por sí sola, hace viable la protección de la estabilidad reforzada del accionante.

No obstante, más allá de este razonamiento, en el hipotético caso en que se hubiese solicitado en debida forma, la liquidación empresarial no es causal para que el empleador pueda abstenerse de solicitar a autorización para el despido de las personas que son objeto de especial protección constitucional en materia de estabilidad laboral, motivo por el cual una decisión de una autoridad administrativa en tal sentido, contraria (sic) la jurisprudencia constitucional sobre la materia y debe tenerse por no escrita.

Menos aún puede predicarse que la cancelación de la licencia de funcionamiento de una empresa, situación que se deriva de los problemas administrativos propios de la entidad, pueda servir de aliciente a la desvinculación laboral de los trabajadores en estado de discapacidad. Para ello debió la empresa solicitar la autorización de desvinculación del trabajador ante el Inspector del Trabajo, exponiendo el caso concreto del accionante, actuación que brilla por su ausencia.

De lo anterior se desprende que pesa sobre la accionada (contratista) una presunción establecida jurisprudencialmente por la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, de que el despido del señor JORGE ELIÉCER GARCÉS CÁRDENAS se debió a su condición de debilidad manifiesta, concretamente la patología que lo aqueja.

Como conclusión de lo antes expuesto, el Juzgado advierte que la accionada vulnera (sic) el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor; en consecuencia, el despido del actor no tendrá ninguna eficacia.

(...)

Conforme a (sic) lo anterior queda claro entonces que no es dable, aun en el trámite del proceso liquidatorio, desvincular a los trabajadores en estado de discapacidad laboral, por lo

menos hasta que se lleve a cabo el último acto de liquidación definitiva de la empresa”. Folios 18 y 19, cuaderno No. 2.

[56] Folios 27 al 29, cuaderno No. 2.

[57] Folio 42, cuaderno No. 2.

[58] Folio 51, cuaderno No. 2.

[59] En el escrito de esta fecha, la accionada anexó un oficio de la Supervigilancia, en el cual le da respuesta a una petición presentada por un anónimo y le certifica que la empresa Master Seguridad no puede operar bajo ninguna circunstancia por tener cancelada la licencia de funcionamiento. Folios 56 al 58, cuaderno No. 2.

[60] Folios 54 al 66, cuaderno No. 2.

[61] Del 30 de enero de 2014.

[62] Folios 59 y 60, cuaderno No. 2.

[63] Folio 66, cuaderno No. 2.

[64] Folios 67 y 68, cuaderno No. 2.

[65] Folios 74 al 78, cuaderno No. 2.

[66] Folios 79 al 84, cuaderno No. 2.

[67] Folio 11 del cuaderno No. 3. Siempre que se diga cuaderno No. 3 se está haciendo referencia al cuaderno de Revisión de la acción de tutela.

[68] Folios 18 y 19, cuaderno No. 3.

[69] Folio 22, cuaderno No. 3. El cuaderno No. 3 es el cuaderno de Revisión.

[70] Folio 24, cuaderno No. 3.

[71] Folio 31, cuaderno No. 3.

[72] Artículo 86 de la Constitución Política “Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”

[73] “En este punto resulta oportuno indicar que, de acuerdo a la regla descrita en el inciso 3° del artículo 86 superior -principio de subsidiariedad- en principio, no corresponde al juez de tutela resolver este tipo de controversias en la medida en que el ordenamiento jurídico ha dispuesto un cauce procedimental específico para la composición de esta suerte de litigios. Así las cosas, la jurisdicción laboral y de seguridad social es la encargada de dar aplicación a dicha normatividad y, en consecuencia, ha recibido el alto encargo de garantizar protección al derecho fundamental a la seguridad social. Así lo recomienda el experticio propio de las autoridades judiciales que hacen parte de la jurisdicción laboral y la idoneidad que prima facie ostentan los procedimientos ordinarios”. Sentencia T-658 de 2008. En el mismo sentido, esta Corporación, en la Sentencia T-083 de 2004 expuso lo siguiente: “Aceptar que el juez de tutela tiene competencia privativa o cobertura absoluta para resolver los conflictos relacionados con derechos prestacionales, es entonces desconocer el carácter extraordinario que identifica al mecanismo de amparo constitucional, e incluso, contrariar su propio marco de operación, ya que, de manera general, el propósito de la tutela se orienta a prevenir y repeler los ataques que se promuevan contra los derechos fundamentales ciertos e indiscutibles, y no respecto de aquellos que aun no han sido reconocidos o cuya definición no se encuentra del todo consolidada por ser objeto de disputa jurídica”.

[74] Numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991: “Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

[75] Sobre el alcance del perjuicio irremediable pueden consultarse las Sentencias T-225 de 1993, T-161 de 2005, T-1034 de 2006, y T-598 de 2009, entre otras.

[76] Decreto 2591 de 1991, artículo 8. Ver Sentencia T-083 de 2004.

[77] Ver Sentencia T-1022 de 2010.

[78] En la Sentencia T-1268 de 2005, la Corte expresó: “la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”.

[79] En la Sentencia T-1268 de 2005, se expuso: “(...) Para la Corte, dado el carácter excepcional de este mecanismo constitucional de protección de los derechos, la acción de tutela no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en nuestro ordenamiento jurídico. También ha señalado esta Corporación que, dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto.”

[80] Sentencia T-489 de 1999.

[81] Sentencias SU-250 de 1998, T-576 de 1998, T-689 de 2004, T-198 de 2006 y T-580 de 2006.

[82] En el mismo sentido, sentencia T-576 de 1998

[83] Sentencia T-417 de 2010.

[84] Ver al respecto la sentencia T-823 de 1999.

[85] Sentencia T-417 de 2010.

[87] En sentencia T-125 de 2009 se dijo: “La Corte ha indicado con precisión, que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada”.

[88] Véanse las sentencias T-689 de 2004, T-309 de 2005, T-530 de 2005, T-661 de 2006, T-1083 de 2007, T-953 de 2008, T-976 de 2008 y T-992 de 2008.

[89] Sobre el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-962 de 2008, se señaló: “Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución

Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales: (i) tener las mismas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo (Sentencia T-513 de 2006, MP. Álvaro Tafur Gálvis); (ii) permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación (Sentencia C-531 de 2000, MP. Álvaro Tafur Gálvis); y (iii) desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia (Sentencias T-504 de 2008 y T-1040 de 2001)."

[90] La jurisprudencia de esta Corte ha establecido que cuando se despide a una persona que se encuentra discapacitada o en estado de debilidad manifiesta, sin que medie la autorización del Ministerio del Trabajo, debe presumirse que su decisión se tomó en razón de las especiales condiciones del trabajador (Sentencias T-1040 de 2001, T-1219 de 2005, T-518 de 2008 y T-521 de 2008). Sea este el momento también para resaltar, que este Tribunal en la sentencia C-531 de 2000, resolvió que el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es exequible, "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria". Con lo anterior queda claro que el pago de la sanción establecida en la norma transcrita no le quita al empleador la responsabilidad de reintegrar al trabajador que ha sido despedido en virtud de una decisión discriminatoria.

[91] Entre éstos, considérense los discapacitados los minusválidos, las mujeres embarazadas, los enfermos de VIH sentencia SU-256 de 1996; madres cabeza de familia SU-388 de 2005 y padres cabeza de familia SU-389 de 2005, entre otros. Sobre los discapacitados, el artículo 47 C.P. Señala: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".

[92] En pronunciamientos anteriores, a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte había manifestado que, la Constitución Política ordena en favor de las personas con

limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales una estabilidad laboral reforzada. Consultar al respecto, sentencia T-427 de 1992.

[93] Sentencia T-812 de 2008.

[94] En sentencia T-125 de 2009, se puntualizó que: “el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándole en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 ya citado, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado.”

[95] Sentencia T-1023 de 2008. Ver también las sentencias T-1040 de 2001, T-256 de 2003, y T-1183 de 2004.

[96] En la sentencia T-1040 de 2001, se señaló enfáticamente que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

[97] Sentencia T-417 de 2010.

[98] Sentencia T-412 de 2010.

[99] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador considerado como paciente de una debilidad manifiesta, es una de las órdenes

impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil), ya citada. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.

[100] Inciso 2º, artículo 26, de la Ley 361 de 1997.

[101] Folio 14, cuaderno No. 2.

[102] Folios 25 al 29, cuaderno No 1.

[103] Folio 30, cuaderno No. 1.

[104] Folios 31 al 51, cuaderno No. 1.

[105] Folio 64, cuaderno No. 1.

[106] Folio 65, cuaderno No. 1.

[107] Folio 66, cuaderno No. 1.

[108] Folio 67, cuaderno No. 1.

[109] Folio 67, cuaderno No. 1.

[110] Negrita original. Folio 120, cuaderno No. 1.

[111] Folio 41, cuaderno No. 3.

[112] Folio 103, cuaderno No. 1.

[113] Folios 129 y 130, cuaderno No. 1.

[114] Folios 131 y 132, cuaderno No. 1.

[115] Folio 49, cuaderno No. 3.

[116] Respaldo del folio 106, cuaderno No. 1.

[117] Folio 40, cuaderno No. 2.

[119] Folio 68, cuaderno No. 1.

[120] Folios 80 y 81, cuaderno No. 3.