

Sentencia T-547/13

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Línea jurisprudencial

La Jurisprudencia constitucional ha sido enfática al establecer que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada[, p]or razón de su limitación o disminuida en su capacidad de trabajo salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo. En consecuencia, 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 (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, 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”.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo

Son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, quienes, en el contexto de relaciones laborales, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, ya sea por su condición económica, física o mental, sin que se requiera de previa calificación de su estado. Tal garantía implica el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado si se requiere y no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad a menos que se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vínculo, la cual debe ser sometida a la previa verificación de su ocurrencia por parte del inspector del trabajo so pena de que el despido se considere ineficaz. Esta garantía, a luz de la jurisprudencia Constitucional, debe extenderse no solo a los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA ENFERMA-Improcedencia de tutela por cuanto no existe nexo de causalidad entre la finalización del vínculo laboral y enfermedad que padece la accionante

En el presente asunto no resulta aplicable la jurisprudencia constitucional, en tanto no existe un nexo causal entre el accidente de trabajo que sufrió el actor y el despido, por cuanto el tutelante fue preavisado de la expiración del contrato con una antelación de 30 días, momento en el que no había tenido lugar la ocurrencia del incidente que generó para el actor una disminución en su capacidad de trabajo. Así las cosas, en este caso no puede hablarse de una estabilidad laboral reforzada, no resultan aplicables las garantías constitucionales que se predicán de quienes cumplen con los presupuestos exigidos para gozar de esta protección. En tal contexto y a la luz de los hechos y de las reglas constitucionales, es claro que el contrato de trabajo se dio por finalizado aduciendo una justa causa para ello, luego la limitación en el estado de salud del accionante no se constituyó en motivo alguno para obstaculizar y terminar la vinculación laboral. La entidad demandada no vulneró el derecho fundamental del accionante a gozar de una estabilidad laboral reforzada por cuanto la terminación del contrato de trabajo no ocurrió como consecuencia del accidente de trabajo, que además no le ocasionó ninguna incapacidad. Existió en este caso, una justa causa para dar por terminada la relación laboral; la finalización del plazo pactado por las partes para su duración con el correspondiente preaviso de su no renovación. No podría entenderse que la decisión del empleador se produjo por las condiciones de salud del accionante, pues la ocurrencia de tal accidente tuvo lugar con posterioridad al momento en que se le preavisó que no se renovaría el

contrato a término fijo al actor.

Referencia: expediente T-3870913

Acción de tutela presentada por Carlos Alberto Tabares Giraldo contra el Hogar Infantil El Nido.

Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., veintidós (22) de agosto de dos mil trece (2013).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luís Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo proferido, en primera instancia por el Juzgado Cuarenta y dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, el tres (03) de agosto de dos mil doce (2012) y en segunda instancia por el Juzgado Veintidós Penal del Circuito de la misma ciudad, el veintiocho (28) de noviembre del mismo año, dentro de la acción de tutela promovida por Carlos Alberto Tabares Giraldo contra el Hogar Infantil El Nido.

El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Cuatro por medio de Auto del veinticuatro (24) de abril de dos mil trece (2013).

I. ANTECEDENTES

Expone el peticionario, que en la actualidad se encuentra desprotegido, comoquiera que sus condiciones actuales de salud le impiden el desarrollo normal de las actividades necesarias para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, lo que en efecto se traduce en un atentado directo contra su mínimo vital y demás derechos fundamentales mencionados.

1. Hechos

1.1. Manifiesta el accionante que es una persona de 40 años de edad[1], residente en el Barrio Popular Número 1 de la ciudad de Medellín, lugar donde actualmente vive en compañía de su esposa y sus dos hijos menores de edad.

1.2. Expone que laboró prestando sus servicios al Hogar Infantil El Nido desde el 30 de enero del año 2011 mediante contrato a término fijo. Posteriormente suscribió otro contrato a término fijo con una duración de 120 días comprendidos entre el 1º de marzo de 2012 hasta el 30 de junio del mismo año, desempeñando funciones de vigilancia y mantenimiento.[2]

1.3. Agrega que el día 27 de junio del 2012 sufrió un accidente de trabajo “mientras trasladaba una olla de 36 litros de agua para poner a calentar”[3], circunstancia que le ocasionó un fuerte dolor en sus manos y de la cual se generó el correspondiente reporte. [4]

1.4. A raíz de lo anterior, fue remitido a la Clínica Medellín, lugar donde se le prestó la atención por urgencias[5]. Sin embargo en ningún momento se le expidió la incapacidad médica.

1.5. Posteriormente, la ARP Positiva, lo remitió a la IPS Universitaria, donde recibió atención y tratamiento a cargo de la Clínica León XIII[6], expidiéndose por parte del médico tratante una serie de recomendaciones laborales que debía seguir: Al respecto, el médico ortopedista sostuvo: “Precaución estándar: No coger pesos superiores a 5 kilos con ambas manos durante un periodo de 30 días.” [7]

1.6. Indica el peticionario que a raíz de lo ocurrido, se comunicó con la señora Dalila María Bustamante; representante legal del Hogar Infantil El Nido, quien le informó de la no renovación del contrato de trabajo, aduciendo para ello la expiración del término pactado y el correspondiente preaviso de su vencimiento.

1.7. Advierte el tutelante que en razón a su estado de salud, debe acudir de manera permanente a controles y terapias con un especialista en ortopedia, quien en efecto autorizó una cirugía de corrección quirúrgica de dedo de gatillo[8], la cual está pendiente

de ser programada.

1.8. Agrega el accionante, que “su situación económica no es la mejor, toda vez que estoy desempleado y presento deudas en el pago de predial, en el pago de los servicios públicos domiciliarios, con almacenes flamingo, y los gastos de mis hijos.”[9] Ello sumado a que su trabajo constituye la única fuente de ingresos en su hogar y por su condición actual de salud es difícil la ejecución de cualquier labor.

1.9. Con fundamento en lo anterior, solicita se conceda el amparo integral de los derechos mencionados y se ordene al Hogar Infantil El Nido proceder a su reintegro y reubicación inmediata en un puesto de trabajo acorde con su estado de salud y las recomendaciones dadas por el médico tratante. Igualmente, solicita le sean cancelados los salarios, incapacidades y demás prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento de la terminación del contrato de trabajo hasta la fecha de su reintegro.

2. Respuesta de la entidad demandada

2.1. Respuesta del Hogar Infantil El Nido

El señor Martín Emilio Cardona Mendoza, en su calidad de apoderado de la señora Dalila María Díaz Bustamante, representante legal del Hogar Infantil El Nido, solicitó en su escrito de contestación se negará la acción de tutela de la referencia, toda vez que (i) los derechos fundamentales del actor no han sido desconocidos por la entidad accionada, comoquiera que la actuación desplegada se ha ceñido a las disposiciones legales, en tanto el contrato laboral a término fijo suscrito expiró y este fue preavisado de dicha situación oportunamente y (iii) si en gracia de discusión, el actor cree que fue despedido injustamente, la tutela no es el mecanismo para buscar su reintegro, pues dichos conflictos son de resorte exclusivo de la justicia ordinaria laboral. [10]

De igual manera expuso en su respuesta, que el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo comenzó a trabajar en el Hogar Infantil El Nido el 30 de enero del año 2011[11] y posteriormente suscribió otro contrato a término fijo por 120 días que culminó el 30 de junio de 2012 y que fue debidamente preavisado el 30 de mayo, tal como consta en la prueba documental aportada al expediente. [12]

Agrega que es cierto que el día 27 de junio, el peticionario reportó un leve accidente de trabajo, el cual pudo haberse prevenido si el actor hubiera agotado las precauciones del caso y del cual definitivamente no se reportó ningún tipo de incapacidad.[13]

3.1 Sentencia de Primera instancia

El Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, mediante fallo del tres (03) de agosto de dos mil doce (2012), resolvió amparar de manera transitoria los derechos fundamentales invocados.

El Juez de instancia manifestó que de conformidad con las pruebas aportadas al expediente, el accionante sufrió un accidente de trabajo el día 27 de junio de 2012 y según la historia de la Clínica Medellín padece del diagnóstico “dedo en gatillo”. En consecuencia, “a la fecha de terminación del contrato a término fijo el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, circunstancias particulares que nos ubican en una clara circunstancia de perjuicio irremediable en la salud del agenciado, debido a que no podrá acceder a los servicios asistenciales en salud; además de que la entidad accionada no obtuvo el permiso para realizar el despido del Ministerio de la Protección Social, tal y como lo señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

En este orden de ideas, a juicio del Despacho, se está ante la presencia de un perjuicio irremediable en la integridad física del actor, “en el evento que continué desprotegido el servicio de salud, máxime cuando tiene pendiente no solo terapias de rehabilitación sino la cirugía de corrección de gatillo como consecuencia del accidente laboral ocurrido.”

En consecuencia, “procede en este caso la acción de tutela como mecanismo transitorio por el término de 3 meses, para la conjura de un perjuicio irremediable y se ordenará el reintegro y reubicación del actor conforme a las recomendaciones médicas de la EPS, además del pago de los salarios y aportes a la seguridad social desde la terminación del contrato hasta su reintegro.”

3.2 Impugnación

3.2.1. Escrito de Impugnación del Hogar Infantil El Nido

Dentro de la oportunidad legal, el señor Martín Emilio Cardona Mendoza, apoderado de la

representante legal del Hogar Infantil El Nido, impugnó la decisión de primera instancia, solicitando como primera medida, se revocará el fallo proferido por el Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, que concedió el amparo invocado.[14]

A juicio del apoderado judicial, se equivocó el Juzgado de instancia al afirmar que el peticionario se encontraba en una situación de debilidad manifiesta y en una clara circunstancia de perjuicio irremediable con respecto a su salud, comoquiera que el peticionario, “sufrió un típico accidente de trabajo que de ningún modo por sus mínimas consecuencias puede trocarse en una nueva responsabilidad para su empleadora, cuando quiera que el Hogar Infantil El Nido a través de la señora Díaz Bustamante cumplió estrictamente las normas sustantivas de la normatividad laboral vigente.” De esta manera “un descuido del hoy actor, no puede constituirse válidamente en una nueva prerrogativa laboral a su favor.”

Agrega, que (i) dentro de las actividades asignadas al tutelante, no estaba previsto y mucho menos autorizado, desplegar las labores que adujo en su escrito tutelar como las causantes del accidente de trabajo, (ii) en cumplimiento del fallo de instancia, la entidad accionada procedió a comunicarse con el accionante, no obstante este se resistió a presentarse a su lugar de trabajo y (iii) es el juez ordinario, el competente en materia laboral para conocer las pretensiones invocadas por el peticionario.

3.2.2. Escrito de impugnación del accionante

Dentro de la oportunidad legal, el apoderado del accionante impugnó la decisión de primera instancia.

Solicitó en su escrito de apelación, se ampliara el término concedido por el Juzgado de instancia para obtener la protección de los derechos fundamentales, toda vez que (i) debido a la intervención quirúrgica adelantada en su mano derecha, le fueron autorizadas una serie de sesiones de fisioterapia, muchas de las cuales se encuentran pendientes de ser programadas,[15] (ii) como tratamiento adicional para su recuperación, es necesario la realización de unas infiltraciones en su mano derecha, las cuales no se han llevado a cabo ya que la ARP Positiva no ha adelantado el respectivo proceso de autorización,[16] (iii) se encuentra a la espera de una cita de control y revisión a efectos de determinar la evolución

en su estado de salud,[17] (iv) la movilidad en su mano aún es restringida y los dolores son cada vez más fuertes, lo que genera una incertidumbre en sus condiciones de salud y la protección de sus derechos fundamentales, y finalmente (v) aún no se ha realizado la intervención quirúrgica en su mano izquierda, ya que no es posible limitar la movilidad de ambas manos a la vez. [18]

Con fundamento en los argumentos expuestos, el peticionario solicita sea extendida la protección por un término de 6 meses, ya que no existe certeza sobre la duración del tratamiento requerido para mejorar sus condiciones de salud, el cual incluso podría ser superior a 3 meses, otorgado en la sentencia de primera instancia.

3.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Veintidós Penal del Circuito de Medellín, en sentencia del veintiocho de noviembre de dos mil doce (2012), revocó el fallo de primera instancia. En concepto del juez constitucional “en las pruebas allegadas al proceso, no se aprecia un concepto médico o pericial que nos indique de manera clara que se trata de una persona con discapacidad o que al momento en que la empresa empleadora declaró la terminación del contrato, haya estado disminuido en su estado de salud de tal manera que ello le impedía o dificultaba ostensiblemente el desempeño de sus labores”; presupuesto que de acuerdo a la jurisprudencia constitucional debe estar claramente acreditado para la procedencia de la acción de tutela a fin de ordenar la protección de la estabilidad laboral reforzada.

De esta manera, al no estar acreditada la condición de limitación o disminución del estado de salud del trabajador, que en efecto dificultara el desempeño de sus labores, no resultaban aplicables las previsiones de la Ley 361 de 1997, por lo tanto el empleador no estaba obligado a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para declarar la terminación del contrato por vencimiento del término acordado.

Añade el Despacho que “la conducta de la empresa empleadora al haberle preavisado al trabajador la decisión de terminación del contrato a la fecha de vencimiento del término estipulado, se ajusta a los parámetros legales”, tal como se confirmó con la prueba documental arrimada al proceso, donde en efecto consta que el trabajador fue preavisado de la culminación del contrato con 30 días de anticipación a la fecha de vencimiento del término acordado.

Así las cosas, a juicio de la autoridad judicial, la terminación de la relación laboral no fue consecuencia del estado de enfermedad del trabajador, sino del vencimiento del término de duración del contrato estipulado y acordado por las partes, existiendo de esta manera una justa causa prevista en la ley para dar por terminada la relación laboral.

Conforme a estas consideraciones, sostuvo el Despacho que “la conducta asumida por el Hogar Infantil El Nido, no constituye una amenaza ni una vulneración a los derechos fundamentales invocados por el accionante, y que la situación que éste plantea, no reviste urgencia y tampoco configura un perjuicio irremediable como para que sus pretensiones no puedan ser ventiladas ante la jurisdicción laboral ordinaria”, escenario idóneo para debatir si en cumplimiento del contrato laboral, el accionante realmente adquirió una enfermedad profesional o sufrió una limitación en su capacidad laboral o disminución de su estado de salud que le dificultara o impidiera continuar desempeñando sus labores.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Sala es competente para revisar el fallo de tutela de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

2. Planteamiento del caso y problema jurídico

2.1. El señor Carlos Alberto Tabares Giraldo presentó acción de tutela contra el Hogar Infantil El Nido, con el fin de buscar el restablecimiento de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la salud, el mínimo vital y la vida digna, los cuales considera vulnerados, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, el que a su juicio se efectuó sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, prevista en la Ley 361 de 1997 y desconociendo su estado de salud al momento del despido.

2.2. El Hogar Infantil El Nido consideró que los derechos fundamentales del accionante no habían sido objeto de desconocimiento por parte de la entidad comoquiera que la actuación desplegada se había ceñido a las disposiciones legales aplicables al caso, prueba de ello reflejaba que incluso el peticionario había sido preavisado con antelación de la expiración

del contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes, ello sumado a que al momento de la desvinculación éste no se encontraba incapacitado.

2.3. De acuerdo con los antecedentes planteados, corresponde a esta Sala determinar si ¿un empleador, (el Hogar Infantil El Nido) vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el mínimo vital y la vida digna de un trabajador (el señor Carlos Alberto Tabares) al (i) dar por terminado el contrato de trabajo sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, pese a que el trabajador sufrió un accidente de trabajo y como consecuencia del mismo su capacidad laboral quedó disminuida, teniendo que ser sometido a intervenciones quirúrgicas y a tratamiento de rehabilitación y (ii) al no efectuar la renovación del contrato a pesar de las limitaciones físicas que padecía el accionante al momento de su expiración?

Para dar solución al problema jurídico planteado, en primer lugar, la Sala reiterará el criterio de esta Corporación relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud, (ii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, para luego (iii) verificar si existió vulneración o no en el caso concreto.

3. Derecho a la estabilidad reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia

3.1. Las personas en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”[19] Este derecho fundamental es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro normas constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”[20] en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.);[21] en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva”(art. 13, C.P.);[22] en último lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas

(art. 95, C.P.).[23]

3.2. Con todo, es preciso señalarlo, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de las personas con discapacidad, también puede predicarse para todos aquellos que: tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”;^[24] y se tema que por sus condiciones particulares, puedan ser discriminado por ese solo hecho.^[25]

Entonces, la estabilidad laboral reforzada, no solo tiene aplicabilidad para los trabajadores que han sido calificados con algún grado de discapacidad, sino también para aquellos “que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta”.^[26]

3.3. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, en principio sólo es aplicable a las personas con discapacidad. La referida disposición establece que: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

Al estudiar la constitucionalidad de la referida norma, la Corte en sentencia C- 531 de 2000^[27], estimó que “[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”. En esta ocasión, el alto Tribunal Constitucional, declaró exequible el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendimiento de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la

terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

3.4. No obstante, las diferentes Salas de Revisión de esta Corporación, han extendido el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997[28], a personas con incapacidad y limitaciones en su estado de salud, aunque en estos casos es mayor la exigencia probatoria. Según la sentencia C-824 de 2011[29], esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia de si la limitación es leve o severa.

A partir de estas consideraciones, la Jurisprudencia constitucional ha sido enfática al establecer que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada[, p]or razón de su limitación o disminuida en su capacidad de trabajo salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En consecuencia, 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 (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.);[30] y (iv) en cuarto lugar, 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”.[31]

3.5. En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad o accidente que afecte de manera sensible e importante su estado de salud. En sentencia T-484 de 2009[32], la Corte concedió el amparo constitucional de un ciudadano que fue separado del cargo que venía ocupando como soldador, después de haber sufrido un accidente de trabajo, cuya ocurrencia fue descrita en los siguientes términos: “[El señor Sarmiento Fuentes] como trabajador del contratista independiente Asetpor estaba trabajando en las instalaciones de la DRUMMOND LTDA, por labor contratada por ellos, cuando haciendo acción de palanca con un tubo que soldaba, el objeto punzante penetró el ojo derecho ocasionándose un accidente de trabajo de alta consideración.” La empresa demandada argumentó que el motivo auténtico de terminación del contrato de trabajo había sido la culminación de la labor para la que el demandante había sido contratado. Para la Corte, la decisión adoptada por la empresa constituía prima facie una infracción de las garantías iusfundamentales del accionante toda vez que, a pesar del conocimiento que tenía la entidad sobre la ocurrencia del aludido accidente de trabajo, frente al cual incluso procedió a reubicar al actor en una labor acorde con su condición y del consecuente estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba el empleado, la sociedad resolvió dar por terminado el contrato de trabajo por el cual venía prestando sus servicios, sin contar para el efecto con la autorización del inspector de trabajo. Con fundamento en lo anterior, ordenó el reintegro del accionante y el pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del art. 26 de la ley 361 de 1997.

3.6. En esta misma línea, en sentencia T- 018 de 2013[33], la Corte estudió el caso de un ciudadano quien durante el desempeño de sus funciones como soldador, sufrió un accidente laboral en el que perdió cuatro dedos de su mano izquierda. La entidad accionada, pese a tener conocimiento del estado de salud del peticionario, dio por terminado el vínculo laboral, aduciendo para ello, la configuración de justas causas establecidas en la normatividad laboral relacionadas con el desarrollo inadecuado de las funciones asignadas.

La Sala de Revisión, luego de reiterar la jurisprudencia de esta Corporación sobre el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en

condición de debilidad manifiesta por causa de limitaciones físicas, concedió el amparo constitucional invocado y ordenó el reintegro laboral del accionante, así como la cancelación de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido y el pago de la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En aquella oportunidad, se sostuvo:

“Sobre el particular, la sociedad demandada omitió solicitar el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente de modo que no permitió que la entidad competente verificara la existencia de los elementos que configuraron las justas causas establecidas en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, la compañía olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador discapacitado y no una mera formalidad. El deber de solicitar la autorización respectiva se refuerza con el conocimiento de la limitación del trabajador que tenía Maderas P Y P, en la medida que el demandado sabía del estado de vulneración en que se encontraba el actor.”

“En contraste, como se afirmó el Ministerio del Trabajo es la autoridad encargada de verificar la existencia de los supuestos alegados por el patrono que sustentan el despido de un empleado limitado física o psicológicamente. Por ende, la sociedad demandada no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio en la medida que impidió que la oficina del trabajo evaluara si las causas que motivaron la terminación del contrato laboral del actor son justas o no.”

3.7. Ahora bien, la jurisprudencia de esta corporación ha sostenido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral frente a cualquier tipo de desvinculación. Ello por cuanto, existen otros mecanismos de defensa establecidos ante la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la naturaleza de la vinculación del interesado.

Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado que dicha regla admite una excepción que se presenta cuando se está en presencia de sujetos de especial protección constitucional, a saber, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado o inválido, o en situación de debilidad manifiesta.

“(…) Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad (...)”.

Al respecto, la sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis), explicó entre otras cosas la finalidad de contar con el permiso de la autoridad del trabajo frente al despido de una persona con limitaciones:

“(…) El requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causal legal de despido y proteger así al trabajador (...)”.[34]

Por razones como las expuestas, no es posible sostener que la acción de tutela es improcedente cuando se ventilan conflictos laborales en los casos de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, pues en aquellos eventos, es la acción constitucional la que resulta eficaz porque se requiere la intervención inmediata del juez constitucional, debido al perjuicio que sufre lo puede sufrir quien reclama el amparo.

4. Aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo. Reiteración de jurisprudencia.

4.1. Es criterio reiterado de la jurisprudencia de esta Corporación que la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada o afectada de manera importante o sensible en su estado de salud, opera independientemente de la modalidad contractual convenida por las partes.

En particular, sobre los contratos a término fijo y a propósito del vencimiento del plazo contractual, la Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998,[35] en la que resolvió la

demanda de inconstitucionalidad de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo[36] sostuvo lo siguiente:

“(…) este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación (…).[37]

En otras palabras, si al momento de la terminación del plazo inicialmente pactado, el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus deberes y obligaciones y subsisten las causas que lo originaron, así como la materia propia del trabajo, el empleador deberá garantizarle la renovación. En caso contrario requerirá de la autorización previa del inspector del trabajo, si el asalariado se halla en situación que amerite especial protección, pues dicha determinación debe estar soportada en una razón objetiva y constitucionalmente admisible que justifique la terminación de la relación laboral, so pena de su ineficacia.[38]

En síntesis “la sola terminación del plazo fijo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral, en tanto se trata de una medida arbitraria que desconoce el principio constitucional de estabilidad en el empleo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, resultando especialmente lesiva de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana”.[39]

4.2. Con fundamento en lo anteriormente expuesto, se concluye que son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, quienes, en el contexto de relaciones laborales, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión,

ya sea por su condición económica, física o mental, sin que se requiera de previa calificación de su estado. Tal garantía implica el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado si se requiere y no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad a menos que se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vínculo, la cual debe ser sometida a la previa verificación de su ocurrencia por parte del inspector del trabajo so pena de que el despido se considere ineficaz. Esta garantía, a luz de la jurisprudencia Constitucional, debe extenderse no solo a los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica.

4.3. En aplicación de la jurisprudencia constitucional referida, la Corte en sentencia T-772 de 2010[40], estudió la situación de un ciudadano quien durante la vigencia de un contrato laboral a término fijo, sufrió un accidente de trabajo, al inhalar sustancias químicas que le causaron asfixia, dolor en el pecho, la cabeza y el cuerpo en su labor como pintor. La accionada, pese a tener conocimiento del estado de salud del peticionario, dio por terminado el vínculo laboral, amparándose para ello en el vencimiento del término inicialmente pactado y haber preavisado de manera oportuna al accionante de la no renovación del contrato. Sin embargo, no contó con la previa autorización del inspector del trabajo.

La Sala, luego de reiterar la jurisprudencia de esta Corporación relativa a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud, concedió la tutela reclamada como mecanismo transitorio, y ordenó, en consecuencia, el reintegro laboral del accionante y el pago de la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la ley 361 de 1997. La Corte sostuvo lo siguiente:

“(…) Es claro que el Consorcio Morelco S.A. – Schrader S.A. al momento de dar por terminado el vínculo laboral, era consciente de los padecimientos que en su salud venía sufriendo el peticionario, por lo que tenía la obligación de solicitar la autorización del inspector del trabajo para dar por finalizado el contrato laboral que lo vinculaba con el accionante a efectos de que este verificara la presunta causal objetiva de desvinculación (…)”. [41]

Dijo más adelante:

“Aunque la relación laboral en cuestión se realizó bajo la modalidad de contrato a término fijo, (i) no existe prueba de que el señor Urzola Cortés no haya cumplido de manera adecuada las funciones para las cuales fue contratado y; (ii) no está acreditada la desaparición de las causas que dieron origen al contrato de trabajo,” “lo que hace inferir la buena prestación del servicio.”

5. Caso concreto

5.1. El señor Carlos Alberto Tabares Giraldo interpuso acción de tutela contra el Hogar Infantil El Nido con el fin de que el juez constitucional protegiera sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la salud, el mínimo vital y la vida digna, los cuales considera vulnerados con ocasión de la terminación del contrato de trabajo a término fijo, por considerar que no medió autorización de la oficina del trabajo para dar por finalizada la relación laboral y estimar que su despido se produjo desconociendo las limitaciones físicas que presentaba al momento de su desvinculación.

5.2. Por su parte, la entidad demandada en el escrito de contestación de la solicitud de tutela, consideró que no existe vulneración de los derechos fundamentales del accionante, porque la finalización del contrato de trabajo obedeció a la expiración del plazo fijo pactado, agregando que incluso el actor fue preavisado.

5.3. Ahora bien, a la luz de la doctrina citada, y conforme a las circunstancias fácticas del caso, antes de entrar a resolver el problema jurídico planteado, le corresponde a esta sala efectuar el análisis de procedibilidad de la tutela instaurada por el señor Carlos Alberto Tabares, mediante la cual se pretende su reintegro al Hogar Infantil El Nido.

Encuentra la Sala que el accionante cuenta con el respectivo mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral para obtener la protección del derecho solicitado, sin embargo, el caso presenta particularidades, que obligan a realizar un estudio más cuidadoso.

En efecto el señor Tabares (i) es un sujeto de especial protección constitucional, ya que padece una limitación en su estado de salud, porque sufrió un accidente de trabajo que afectó el movimiento de sus manos circunstancia que flexibiliza el juicio de procedibilidad de la acción de tutela. Adicional a ello, de la situación fáctica descrita, se extrae que el

núcleo familiar del accionante, está integrado por sujetos de especial protección constitucional, ya que además de su esposa, esta conformado por sus dos hijos menores que dependen de él para su subsistencia.[42] (ii) Como consecuencia del despido, el actor quedó por fuera del sistema de seguridad social en salud, afectándose con ello, el proceso de rehabilitación al que venía siendo sometido, pues requiere de constantes controles y terapias[43], que resultan indispensables frente a la limitación física que padece.[44]

Las anteriores circunstancias se constituyen en razones suficientes para concluir que el mecanismo ordinario no resulta idóneo para la protección inmediata de los derechos fundamentales del accionante.

5.4. Efectuado el análisis de procedencia de la acción de tutela, esta Sala procederá a dar solución al problema jurídico planteado, a efectos de determinar si con fundamento en la Jurisprudencia citada, la entidad demandada vulneró los derechos fundamentales del accionante (i) al no renovar el contrato de trabajo a pesar de las limitaciones físicas que padecía el peticionario incluso antes de su expiración y al dar por terminado el referido contrato sin la previa autorización de la oficina de trabajo.

5.4.1. En primer lugar, se encuentra probado que (i) el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo se encontraba vinculado al Hogar Infantil el Nido mediante un contrato de trabajo por término fijo inferior a un año durante el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2012 y el 30 de junio del mismo año (ii) que el tutelante fue preavisado el 30 de mayo de 2012 de la expiración del contrato con una antelación de 30 días conforme se extrae de la comunicación aportada por el empleador al trámite de tutela en la cual consta que “el contrato laboral, pactado con la Asociación de Padres y Madres de los niños usuarios del Hogar Infantil El Nido, el día 1 de marzo de 2012, concluye el día 30 de junio de 2012 y el mismo no le será renovado”[45], (iii) el accionante en ejercicio de sus funciones, sufrió un accidente de trabajo el día 27 de junio de 2013, es decir tres días antes de la expiración del contrato de trabajo, según se colige de la prueba documental obrante en el expediente [46] (iv) en consecuencia antes de la expiración del contrato de trabajo, el actor presentaba una serie de limitaciones en su estado de salud, (v) la entidad tenía pleno conocimiento de la ocurrencia del aludido accidente[47], (vi) el accidente le generó al tutelante secuelas que desencadenaron en procesos de rehabilitación y tratamientos y la realización de diversos controles, terapias e incluso la eventual práctica de una cirugía

prescrita por su médico tratante para aliviar la dolencia que lo aqueja[48], (vii) Ello le permitió trabajar, bajo las siguientes precauciones: “No coger pesos superiores a 5 kilos con ambas manos durante un periodo de 30 días”[49]. (viii) Según se extrae del escrito de impugnación presentado por el actor y obrante en el expediente de tutela, su estado de salud no presenta mejorías, comoquiera que la movilidad en su mano aún es restringida y los dolores son cada vez más fuertes.[50]

Sin embargo en este asunto (1) el empleador invoco una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo, en este caso la finalización del plazo pactado y el mismo fue debidamente preavisado con 30 días de antelación, (2) el accidente de trabajo ocurrió tres (3) días antes de terminarse el plazo del contrato, pero es evidente que la causa que ocasionó el despido no tiene que ver con la limitación o disminución en la capacidad de trabajo del accionante.

5.4.2. Constata la Sala que la razón de orden legal que tuvo la entidad demandada para dar por terminada la relación laboral que existía con el demandante, radicó en que el plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo expiró y en el hecho de haber efectuado el correspondiente preaviso de su eventual terminación.

En tal contexto y a la luz de los hechos y de las reglas constitucionales mencionadas, es claro que el contrato de trabajo se dio por finalizado aduciendo una justa causa para ello, luego la limitación en el estado de salud del accionante no se constituyó en motivo alguno para obstaculizar y terminar la vinculación laboral. Aunque el accidente de trabajo ocurrió durante la vigencia de la relación contractual, en el momento de notificársele al trabajador sobre la no renovación de su contrato, este no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta que exigiera una protección laboral reforzada a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En otras palabras, el hecho de que al momento de informársele al actor de la no renovación del contrato, 30 de mayo de 2012, el accidente de trabajo ni siquiera había ocurrido, mal podría sostenerse que la decisión del empleador se produjo como consecuencia de las condiciones de salud del accionante y que por ende resultaba necesario la autorización de la oficina de trabajo para proceder a su despido.

5.5. Con fundamento en las consideraciones previamente establecidas, esta Sala confirmará el fallo proferido por el Juzgado Veintidós Penal del Circuito de Medellín, el veintiocho (28)

de noviembre de dos mil doce (2012) en cuanto revocó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, el tres (03) de agosto de dos mil doce (2012), que concedió la tutela interpuesta por el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo contra el Hogar Infantil de Nido, de manera transitoria. Sin embargo, se mantendrá la protección que otorgó el juez de primera instancia, frente al derecho a la continuidad en los servicios de salud y el tratamiento integral que requiera el accionante para mejorar sus condiciones actuales.

5.6 Sobre este último punto, debe precisarse que el Decreto 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, dispone en su artículo 34 que :“Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.”

Conforme el artículo 5 del referido Decreto, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso: a) Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica. b) Servicios de hospitalización. c) Suministro de medicamentos. d) Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, entre otras prestaciones asistenciales. Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales. Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente. La atención inicial de urgencia de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud, con cargo al sistema general de riesgos profesionales. Ello en concordancia, con el artículo 1, parágrafo 2 de la Ley 776 de 2002, “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”, dispone que: “La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivados de este evento,

tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.”

5.7. Con fundamento en lo anterior y teniendo en cuenta que actualmente el actor se encuentra en tratamiento de recuperación por el accidente de trabajo, tiene pendiente la realización de una cirugía indispensable para corregir la dolencia que lo aqueja y está a la espera de ser sometido a una serie de controles y terapias[51], la Corte le ordenará a la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A. (entidad a la que se encontraba afiliado el tutelante durante la vinculación laboral con el Hogar Infantil El Nido[52]), que garantice la continuidad en la prestación de los servicios de salud que se requieran para su recuperación. Esto incluye tratamientos integrales, controles, terapias, intervenciones quirúrgicas y, en general, todo aquello que resulte indispensable para garantizar y mejorar su condición médica actual.

6. Conclusión

6.1. La entidad demandada no vulneró el derecho fundamental del accionante a gozar de una estabilidad laboral reforzada por cuanto la terminación del contrato de trabajo no ocurrió como consecuencia del accidente de trabajo, que además no le ocasionó ninguna incapacidad. Existió en este caso, una justa causa para dar por terminada la relación laboral; la finalización del plazo pactado por las partes para su duración con el correspondiente preaviso de su no renovación. No podría entenderse que la decisión del empleador se produjo por las condiciones de salud del accionante, pues la ocurrencia de tal accidente tuvo lugar con posterioridad al momento en que se le preavisó que no se renovarían el contrato a término fijo al actor.

6.2. Por las razones expuestas, se confirmará el fallo proferido por el Juzgado Veintidós Penal del Circuito de Medellín, el veintiocho (28) de noviembre de dos mil doce (2012) en cuanto revocó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, el tres (03) de agosto de dos mil doce (2012), que concedió la tutela interpuesta por el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo contra el Hogar Infantil de Nido, de manera transitoria.

III. DECISION

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

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Veintidós Penal del Circuito de Medellín, el veintiocho (28) de noviembre de dos mil doce (2012) en cuanto revocó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, el tres (03) de agosto de dos mil doce (2012), que concedió la tutela interpuesta por el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo contra el Hogar Infantil de Nido, de manera transitoria.

Segundo.- ORDENAR a la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A., que garantice la continuidad en la prestación de los servicios de salud que requiera el actor hasta su recuperación, lo cual incluye tratamientos integrales, controles, terapias, intervenciones quirúrgicas y en general todo aquello que resulte indispensable para garantizar y mejorar su estado actual.

Tercero.- Por la Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] El accionante nació el 17 de diciembre de 1972, tal como consta en el folio 9 del Cuaderno Principal. En adelante, cuando se cite un folio, debe entenderse que hace parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa.

[2] Entre el accionante, el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo identificado con la cédula de ciudadanía No. 71.733.550 y la asociación de padres y madres de los niños usuarios del Hogar Infantil El Nido, se celebró un contrato individual de Trabajo a término fijo inferior a un año. Se estipuló que el contrato tendría un término de duración de 120 días, el cual podía darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. Correspondía al trabajador desempeñar funciones de vigilancia y mantenimiento con una remuneración salarial de \$566,700 moneda corriente. Se firma por las partes el 1 del mes de marzo de 2012 (Folio 10).

[3] (Folio 2).

[4] Se reporta por parte de la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A., que el 27/06/2012 a las 5:00, el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo sufrió un accidente de trabajo dentro de la empresa en razón a un sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento que le generó una torcedura, esguince, desgarró muscular, hernia o laceración de músculo o tendón sin herida. Se describe el accidente de trabajo de la siguiente manera “el trabajador se encontraba en su labor habitual, de repente al levantar una olla con agua sufre dolor en sus brazos y dedos de las manos.” El informe para presunto accidente de trabajo del empleador o contratante consta en el (Folio 11).

[5] La Clínica Medellín reporta que el día 27/06/2012, se le prestó servicio de urgencias al paciente de nombre Carlos Alberto Tabares Giraldo con diagnóstico de dedo en gatillo en razón a un accidente de trabajo. El paciente indica que “el día de hoy en jornada laboral mientras movilizaba una olla con agua presenta dolor intenso en ambas manos y luego presenta contractura y flexión en 4 dedos ambas manos.”. El paciente fue atendido por el Doctor Diego Mauricio Vanegas Cardona- Medicina General (Folios 12 al 14).

[6] La IPS Universitaria, por intermedio de la Clínica León XIII, informó que el paciente Carlos Alberto Tabares Giraldo identificado con cédula de ciudadanía No. 71.733.550 sufrió

un accidente de trabajo el día 27 de junio de 2012. Refiere que “después de un esfuerzo importante realizado en su local de trabajo, sufrió “tiron” en ambas manos, presentando dolor en 4 rayo de mano derecha y tercero de mano izquierda. Desde entonces ha venido con bloqueo en flexión de dichos dedos.]] Es enfático en mencionar que antes del accidente de trabajo no tenía ningún problema en las manos. Se pide ecografía y fisioterapia bajo el diagnóstico de dedo en gatillo. El anterior informe de evolución es suscrito por el Doctor Cesar Augusto Posada Salazar, médico ortopedista. (Folio 15).

[7] (Folio 16).

[8] Autorización de servicios de salud No. 742018 emitida por Positiva Compañía de Seguros, por medio de la cual se autoriza la realización del servicio denominado “corrección quirúrgica de dedo en gatillo (dedo de resorte) al paciente Carlos Alberto Tabares Giraldo. La anterior autorización consta de los folios 17 al 18.

[9] (Folio 2).

[10](Folios 21 al 24).

[11] Al respecto, al no obrar dentro del expediente de tutela, copia del referido contrato, esta Sala de revisión en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y mediante auto del veintiséis (26) de junio del año en curso, le ordenó al Hogar Infantil El Nido, el suministro de dicha información. La entidad accionada, vencido el término probatorio aportó copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito por la señora Marilly Julieth Taborda Correa, en su calidad de representante legal del Hogar Infantil el Nido para ese momento y el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo. El mismo se firmó por las partes el día 31 de enero del año 2011, pactándose un término de duración de 317 días.

[12] Comunicación de fecha 30 de mayo de 2012, por medio de la cual se le informa al accionante, Carlos Alberto Tabares Giraldo que “el contrato laboral, pactado con la Asociación de Padres y Madres de los niños usuarios del Hogar Infantil El Nido, el día 1 de marzo de 2012, concluye el día 30 de junio de 2012 y el mismo no le será renovado.” (Folio 25).

[13] Al respecto, manifestó el Hogar accionado que “ese pequeño accidente no requiere de

incapacidad, así se colige de los documentos que reposan en el expediente tutelar”.]]
“Además una corrección quirúrgica de dedo en gatillo (dedo de resorte) no necesita o amerita la típica cirugía que requiere de quirófano, anestesiólogo y personal de apoyo médico, paramédico y cirujanos especialistas como lo quiere hacer aparecer el actor:” En este orden de ideas, “el actor confunde un pequeño tratamiento quirúrgico que tradicionalmente se practica ambulatoriamente con una cirugía que requiere del aparataje mencionado.”

[14] (Folios 33 y 34).

[15] (Folios 38 al 40).

[16] Formato de negación de servicios de salud y /o medicamentos emitido por Positiva Compañía de Seguros, por medio del cual no se autoriza el servicio “inyección o infiltración de sustancia terapéutica dentro de BURSA SOD.” El anterior formato de negación de servicios consta a folio 42.

[17] Autorización de servicios No. 818172 emitida por Positiva Compañía de Seguros, por medio de la cual se autoriza al paciente Carlos Alberto Tabares Giraldo, “consulta de control o de seguimiento por medicina especializada”. (Folio 41).

[18] (Folios 35 al 37).

[19] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[20] Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que

cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta”, la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

[21] Recientemente, en la Sentencia T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

[22] Sentencia T-520 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se le había violado por parte de su empleador. Para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental “se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta”, consagrado en el artículo 13 de la Constitución.

[23] En la sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, “se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”. *Ibídem*.

[25] La Sala Segunda de Revisión sostuvo en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Señaló la Corte, que no era relevante el que el trabajador no fuera en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

[26] T-198 de 2006 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esta ocasión, la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales. La Sala Sexta se ocupó del caso de un ciudadano quien durante la vigencia de un contrato de trabajo a término indefinido sufrió un accidente de trabajo al caerle en las manos una máquina de escribir, y posteriormente fue desvinculado del cargo que venía desempeñando. Para la Corte, el despido no fue producto del desconocimiento de las obligaciones por parte del actor, por cuanto este supuesto no fue probado en el proceso de tutela, de lo que se infería razonablemente que su desvinculación se había efectuado en razón de la disminución de su capacidad laboral, circunstancia que exigía la autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, la Corte ordenó el reintegro del accionante sin solución de continuidad.

[27] (M.P Álvaro Tafur Galvis).

[28] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.”

[29] (M.P Luis Ernesto Vargas Silva). En esta ocasión, la Corte examinó la constitucionalidad del artículo 1º de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismo de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.” El alto Tribunal Constitucional consideró que: “Igualmente, evidencia la Sala que las expresiones “severas y profundas” del artículo 1º de la ley 361 de 1997 no desconocen las definiciones de discapacidad y la consagración general de derechos para todas las personas con alguna

limitación o discapacidad que fue consagrada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la cual se define como destinatarios de las disposiciones del tratado a todas aquellas personas que “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”, sin limitar los derechos a las personas con algún grado específico de limitaciones o de discapacidad.” La Corte, resolvió: Declarar EXEQUIBLES las expresiones “severas y profundas” contenidas en el artículo 1º de la Ley 361 de 1997.

[30] 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 en condición de 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”.

[31] Art. 26, inciso. 2º, Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”

[32] (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

[33](M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[34] Sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis). Ibídem.

[35] MP. Fabio Morón Díaz. En esta ocasión la Corte resolvió: Primero.- ESTESE a lo resuelto por la Corte en relación con las palabras “...pero es renovable indefinidamente”, del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (Sentencia C-588 del 7 de diciembre de 1995).Segundo.- ESTESE a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991) respecto de las palabras “y así sucesivamente”, del artículo 46

del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990. Tercero.- Declarar EXEQUIBLES, las expresiones “por tiempo determinado” del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo; el artículo 46 del mismo Código, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990, excepto lo ya fallado; y el literal c) del artículo 61 de dicho Código, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990. (SV. José Gregorio Hernández Galindo, Carlos Gaviria Díaz, Hernando Herrera Vergara y Alejandro Martínez Caballero). A propósito del Salvamento de voto, los magistrados disidentes manifestaron que: “no compartimos la decisión de declarar la exequibilidad incondicionada del artículo impugnado. Estimamos que ha debido ella supeditarse a que se entendiera que si, dada la naturaleza de la labor contratada, se llegare a establecer que un contrato a término fijo disfraza en realidad una relación laboral que no exige lapso determinado, debe hacerse caso omiso de lo pactado y tener tal contrato por celebrado a término indefinido, con todas las consecuencias salariales y prestacionales correspondientes.”

[36] Código Sustantivo del Trabajo. Adoptado mediante los Decretos Leyes 2663 y 3743 de 1950.

[37] Ver también la sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto). En ese caso, la acción de tutela tenía por objeto determinar si una entidad vulneraba los derechos fundamentales de una persona, al dar por terminado el vínculo de trabajo por duración de obra, aun cuando la peticionaria se encontraba afectada seriamente en sus condiciones de salud e invocando para ello, la finalización de la labor contratada. Para la Corte, “En atención a lo dispuesto por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la terminación del contrato en este caso, debió haber estado precedida por la autorización que para el efecto concediera la Oficina del Trabajo. Así, ante la ausencia de la misma, y de conformidad con los argumentos expuestos en líneas anteriores, la Corte entiende que la razón de la terminación del contrato fue el estado de discapacidad de la accionante, presunción que adicionalmente se ve reforzada por el hecho de que a pesar de haberse requerido la reubicación, de acuerdo a lo dicho por la accionante ésta nunca tuvo lugar.” Así las cosas, la Sala Séptima de revisión, concedió el amparo invocado y ordenó el reintegro de la peticionaria.

[38] En la sentencia T-449 de 2008 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), la Corte señaló que “En los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto

de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prorroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.” En esta ocasión, la Corte estudió el caso de una persona quien durante la vigencia de un contrato de trabajo a término fijo, fue diagnosticada con condromalacia de la rótula derecha y síndrome del túnel carpiano y posteriormente desvinculada del cargo que venía desempeñando de manera unilateral y sin invocar para el efecto una justa causa que diera por terminado el contrato de trabajo. La Corte, después de reiterar la jurisprudencia relativa a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, concluyó que “ De acuerdo con la Ley 361 de 1997, al tratarse de una persona discapacitada por causa de las enfermedades padecidas y de tener una “estabilidad laboral reforzada”, Grandes Superficies de Colombia S.A. “Carrefour” ha debido acudir ante la Oficina del Trabajo y obtener la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral a término fijo celebrado con la señora Luz Marina Vargas Poloche; procedimiento que no se llevó a cabo por la accionada y, que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, hace presumir que el despido obedeció a la discapacidad del trabajador.” Con fundamento en lo anterior, la Corte, declaró la carencia actual de objeto por haberse presentado un daño consumado, y adicionalmente le ordenó a la entidad demandada proceder al reconocimiento y pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario a la peticionaria.

[39] Sentencia T-819 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas Hernández). Ibídem.

[40] (MP. Luis Ernesto Vargas Silva).

[41] En esta oportunidad, la Corte sostuvo que “La situación médica del actor lo ubica en una posición de debilidad manifiesta que lo hace titular del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada en la medida que le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, lo postra en un estado de salud que limita intensamente sus posibilidades de acceder a un nuevo empleo, y afecta la garantía de su mínimo vital.”

[42] “Soy un hombre de 39 años de edad, actualmente resido en el Barrio Popular Número 1 de esta ciudad, allí resido en una casa de estrato dos, allí vivo en compañía de mi señora esposa y mis dos hijos menores de edad, debo decir, que solo yo cuento con un empleo en mi hogar, por ende mi esposa y mis dos hijos dependen económicamente de mí” (Folio 1). Agrega, “Su situación económica no es la mejor, toda vez que estoy desempleado y presento deudas en el pago de predial, en el pago de los servicios públicos domiciliarios, con almacenes flamingo, y los gastos de mis hijos” (Folio 2).

[43] (Folios 38 al 42).

[44] La Clínica Medellín reporta que el día 27/06/2012, se le prestó servicio de urgencias al paciente de nombre Carlos Alberto Tabares Giraldo con diagnóstico de “dedo en gatillo” en razón a un accidente de trabajo. El paciente indica que “el día de hoy en jornada laboral mientras movilizaba una olla con agua presenta dolor intenso en ambas manos y luego presenta contractura y flexión en 4 dedos ambas manos.”. El paciente fue atendido por el Doctor Diego Mauricio Vanegas Cardona- Medicina General (Folios 12 al 14).

[45] (Folio 25).

[46] En el oficio aportado por la ARP Positiva Compañía de Seguros S.A. se da cuenta del acaecimiento de dicho incidente en los siguientes términos: “Que el 27/06/2012 a las 5:00, el señor Carlos Alberto Tabares Giraldo sufrió un accidente de trabajo dentro de la empresa en razón a un sobre esfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento que le generó una torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia o laceración de músculo o tendón sin herida. Se describe el accidente de trabajo de la siguiente manera “el trabajador se encontraba en su labor habitual, de repente al levantar una olla con agua sufre dolor en sus brazos y dedos de las manos.” (Folio 11).

[47] “Es cierto que el día 27 de junio el señor Tabares Giraldo reportó un leve accidente de trabajo, más típico que los conocidos accidentes caseros; aunque no le consta a mi poderdante el cómo lo sufrió, el actor advierte que mientras trasladaba una olla de 36 litros sintió un fuerte dolor en las manos.” (Folio 22).

[48] (Folio 17 y 18).

[49] (Folio 16).

[50] (Folio 36).

[51] (Folios 35 al 41).

[52] (Folio 11).