

Sentencia T-837/14

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES-Desvinculación laboral debe estar precedida de la autorización de la oficina del trabajo

Si se comprueba que el empleador no respetó dicha garantía en la desvinculación, deben tener lugar conjuntamente dos consecuencias: (i) en primer lugar, se la privará de eficacia y se deberá proceder a ordenar el reintegro del trabajador; (ii) en segundo lugar, deberá pagársele al trabajador desvinculado 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.

Los trabajadores que sufren discapacidad tienen a su favor, y como garantía de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la presunción de despido discriminatorio, cuando son desvinculados del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, AL TRABAJO, A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL-Orden a empresa reintegrar a la accionante al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales o similares condiciones, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones que hagan los especialistas en salud ocupacional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, AL TRABAJO, A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL-Orden a empresa pagar los salarios y prestaciones sociales desde el momento en que fue desvinculado de sus labores el trabajador

Referencia: expedientes acumulados T-4405340, T-4409231, T-4410592 y T-4419659.

Acciones de tutela presentadas por (i) Eder Cardona Cardona contra Conecil Contratistas S.A.S. y Liberty Seguros de Vida S.A.; (ii) Ángela María Morales Bernal contra Empresa Gana S.A.; (iii) José Eduardo Santos Pineda contra Surtiaceites Espinosa CIA S. en C. y Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa; y (iv) Martha Cecilia Echeverry contra la Alcaldía Distrital de Cartagena y el Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte de Cartagena.

Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., once (11) de noviembre de dos mil catorce (2014)

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

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos en única o en segunda instancia, por los despachos judiciales que a continuación se mencionan:

1. En única instancia, por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio, el once (11) de febrero de dos mil catorce (2014) dentro del proceso de tutela de Eder Cardona Cardona contra Conecil Contratistas S.A.S. y Liberty Seguros de Vida S.A.
2. En primera instancia, por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Medellín el ocho (8) de noviembre de dos mil trece (2013), y en segunda instancia, por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín, el veintiocho (28) de enero de dos mil catorce (2014), dentro del proceso de tutela de Ángela María Morales Bernal contra Empresa Gana S.A.
3. En primera instancia, por el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Cali, el dieciocho

(18) de noviembre de dos mil trece (2013), y en segunda instancia, por el Juzgado once (11) Civil del Circuito de Cali, el veintiséis (26) de marzo de dos mil catorce (2014), dentro del proceso de tutela de José Eduardo Santos Pineda contra Surtiaceites Espinosa CIA S. en C. y Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa.

4. En única instancia, por el Juzgado Décimo Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías, el veinticuatro (24) de febrero de dos mil catorce (2014), dentro del proceso de tutela de Martha Cecilia Echeverry contra la Alcaldía Distrital de Cartagena y el Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte de Cartagena (DATT).

Los expedientes T-4405340, T-4409231, T-4410592 y T-4419659, fueron seleccionados para revisión y acumulados entre sí, por la Sala de Selección Número Siete, mediante auto proferido el diez (10) de julio de dos mil catorce (2014).

I. ANTECEDENTES

Los peticionarios de los expedientes de la referencia presentaron acciones de tutela contra sus diferentes empleadores, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital y móvil. Se trata de personas que sufrieron accidentes de trabajo o fueron diagnosticados con enfermedades durante la vigencia de su vinculación y fueron despedidos. Los accionantes alegan el quebrantamiento de la estabilidad laboral reforzada. En razón de su condición los accionantes consideran que sufren de condiciones de vulnerabilidad económica y familiar, que los hacen merecedores de especial protección constitucional.

1. Caso del señor Eder Cardona Cardona (T-4405340): el día 29 de enero de 2013, el señor Eder Cardona Cardona celebró contrato individual de trabajo por duración de obra con Conecil Contratistas S.A.S., como ayudante de construcción. Las labores del Señor Cardona comprendían, entre otras “colocar en la canastilla de la Torre de Grúa, diferentes materiales que se usan para la construcción”. [1] El día 5 de junio de 2013, el accionante estaba cargando “unos tableros y tapas que superan los 15kg de peso”, [2] como habitualmente lo hacía en el trabajo, y sintió un dolor agudo en la zona inguinal. El diagnóstico médico señaló que se trataba de una “hernia inguinal izquierda” [3].

Relata el actor, que en vista de que ya no podía realizar las labores de carga por ocasión de la hernia, Conecil Contratistas S.A.S. lo despidió el día 10 de agosto de 2013 “sin el permiso que requería del Ministerio de Trabajo”[4]. Adicionalmente, por medio de comunicación del 5 de noviembre de 2013, la ARL Liberty Seguros de Vida S.A., informó al señor Cardona de la naturaleza común de accidente, al considerar que “no tiene relación de causalidad entre el hecho descrito y la labor para la que fue contratado”[5] y “la historia natural de la enfermedad permite afirmar que las hernias inguinales se presentan por una falla en la estructura abdominal”[6].

El accionante señala que a raíz del despido, no se efectuó la intervención quirúrgica que tenía programada para el 5 de noviembre de 2013 y no ha podido curarse de la hernia, situación que le ha impedido conseguir un nuevo trabajo. Adicionalmente advierte que es una persona de escasos recursos y debe responder por la manutención propia y de su familia.

En virtud de estos hechos, el señor Cardona solicita que se protejan sus derechos fundamentales a la vida, la salud, la seguridad social, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital y móvil, y se ordene a la ARL Liberty que cubra los gastos necesarios para su recuperación y a Conecil Contratistas S.A.S. que lo reintegre en un cargo acorde con su estado de salud.

1.1. Por su parte, Conecil Contratistas S.A.S., solicitó declarar la improcedencia la acción de tutela, en vista de que “el contrato laboral que se tenía con el accionante, señor EDER CARDONA CARDONA finiquitó por vencimiento de la labor contratada como lo fue el 90% de la obra”[7]. Igualmente, advirtió que la ARL Liberty dictaminó que el accidente era de origen común y por tanto el señor Cardona “continuó su trabajo normalmente (...) y se le otorgaban los permisos necesarios para atender las consultad médicas, pero nunca fue incapacitado laboralmente por este motivo”[8].

1.2. En sentencia de única instancia, del 11 de febrero de 2014, el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio, negó la protección de los derechos fundamentales del accionante. Sostuvo el juzgado: “al no existir elementos probatorios que demuestren el estado de incapacidad que el actor afirma haber tenido al momento de su despido (por cuanto nunca fue incapacitado por la Hernia Inguinal que padecía, ni se le

calificó con una pérdida de capacidad laboral), la acción de tutela se torna improcedente en el caso en estudio, por cuanto el accionante no gozaba de estabilidad laboral reforzada”[9].

Adicionó el Juzgado que “se ha establecido que la única excepción que permitiría la procedencia de la acción de amparo constitucional, es cuando el sujeto que solicita el reintegro se encuentra en condición de debilidad manifiesta o goza de estabilidad laboral reforzada”[10] y en este caso no se cumplen dichos presupuestos.

2. Caso de la señora Ángela María Morales Bernal (T-4409231): la peticionaria es una madre cabeza de familia con dos hijas menores de edad. El 2 de noviembre de 2004 empezó a laborar en la Empresa Gana S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de asesora comercial. En febrero de 2005 la accionante fue diagnosticada con Lupus Eritematoso Sistémico una “enfermedad de origen autoinmune que afecta todos los órganos del cuerpo”[11]. En el mes de Agosto de 2008 la empresa accionada decidió reubicar a la señora Morales al archivo de la empresa. Sin embargo, de acuerdo a la peticionaria, de manera abrupta e injustificada, la empresa decidió terminar su contrato laboral el 20 de septiembre de 2013 “sin que mediara autorización previa del inspector de trabajo”[12].

La señora Morales aduce la vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital y móvil, al trabajo en condiciones dignas y a la estabilidad laboral reforzada. Para fundamentar su petición, señaló: “es evidente que GANA S.A., me otorgó un trato discriminatorio, al no tener en cuenta mi condición de sujeto especial de protección constitucional, mi situación actual me angustia pues sin el salario que devengaba no puedo solventar los gastos de mis hijas, ni los gastos médicos que requiero constantemente”[13].

En razón de la protección constitucional incoada, la peticionaria solicita que se le reintegre inmediatamente al mismo cargo que desempeñaba y se paguen retroactivamente las acreencias laborales que dejó de percibir. Finalmente, solicitó que se ordenara a la empresa Gana S.A., en un plazo de 10 días tras la expedición del fallo, informar al juez constitucional sobre su cumplimiento.

2.1. La empresa Gana S.A. respondió a la acción de tutela solicitando declarar la improcedencia de la misma. Manifestó que el despido fue ocasionado por las continuas

reclamaciones por parte del compañero sentimental de la peticionaria, “quien continuamente incomoda e intimidada al personal de la empresa, llama contantemente (sic) a todas las extensiones, y se entera de conversaciones confidenciales,...”.[14] Justificó el despido sin la autorización correspondiente del Ministerio de Trabajo, pues a su parecer “ningún empresario, está dispuesto a dar trabajo a un Colombiano con trastornos de salud, pues se encontrará tarde que temprano, ante la imposible terminación del contrato de trabajo, salvo permiso del Ministerio de Trabajo, que como jueces constitucionales lo saben, tampoco está autorizando despidos de trabajadores enfermos, pues políticamente no es estratégico que aparezca dando esta clase de autorizaciones (...)”.[15]

2.2. En sentencia de primera instancia del 8 de noviembre de 2013, el Juzgado Octavo Municipal de Medellín, concedió la protección constitucional de manera transitoria hasta que se decidiera la acción ordinaria laboral que debía instaurar la peticionaria en un plazo no mayor a 4 meses. Sostuvo el Juzgado que “la accionada conocía de la enfermedad padecida por la actora y de las limitaciones que la misma le producían para realizar la labor, de modo que resulta infundada la afirmación de la accionada en el sentido que la accionante no presentaba ningún tipo de imposibilidad para el desempeño de sus funciones y que ello no fue el motivo de su despido”.[16]

Adicionalmente encontró que el proceso disciplinario que se adelantó en contra de la peticionaria a causa de los incidentes ocasionados por su compañero sentimental, resultó vulneratorio de sus derechos de contradicción y defensa pues “le notifican de la novedad disciplinaria (fl 127) y ese mismo día se le escucha en descargos y se le notifica al finalizar la diligencia, de la terminación de la relación laboral (folio 104)”.[17]

Finalmente, el Juzgado citó jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de las mujeres cabeza de familia y encontró que los supuestos de hecho bajo estudio se relacionaban directamente con dichos precedentes y por tanto se justifica la protección constitucional temporal de los derechos fundamentales de la Señora Morales.

En el escrito de apelación, la empresa Gana S.A. recalcó los mismos argumentos que planteó en la respuesta a la acción de tutela y advirtió: “es claro que el pretendido reintegro carece de todo fundamento puesto que no se puede desconocer olímpicamente la competencia de la justicia ordinaria del trabajo para conocer y decidir reclamaciones o

peticiones de rango simplemente legal y a pesar de haberle diagnosticado desde el año 2004 Lupus, como se argumenta en el escrito que antecede, no significa un peligro inminente que ponga en riesgo su integridad o la de su familia”.[18]

2.3. En segunda instancia, en decisión del 28 de enero de 2014, el Juzgado Séptimo Civil del Circuito, revocó la sentencia de la primera instancia al encontrar que el supuesto despido injustificado “no fue con ocasión a su enfermedad, sino que por el contrario (sic) de las actas de cargos y descargos allegadas (fl. 102 a 104), así como del acta de compromiso (fl. 125) y las novedades disciplinarias (fl. 127), se puede constatar que el despido de la señora Ángela María Morales Bernal fue debido a los problemas presentados con sus compañeros de trabajo y su compañero sentimental que afectaron notablemente el desarrollo de sus funciones y por ello el desempeño de su cargo”.[19]

3. Caso del señor José Eduardo Santos Pineda (T-4410592): el día 16 de septiembre de 1998 el señor Santos suscribió contrato laboral a término indefinido inicialmente con la empresa Surtiaceites Espinosa Cía. S. en C., como cobrador de facturas de aceite para carros. Posteriormente, la empresa abrió otras compañías de compra y venta de aceites, como la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa, y este pasó a cumplir sus funciones en dicha cooperativa.

El 1º de octubre de 2012, dirigiéndose a cobrar una factura, sufrió un accidente automovilístico, pues “como el día estaba lluvioso (sic) resbalo (sic) y se metió debajo de un carro”[20]. La Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa llenó un informe de accidente de trabajo a raíz del incidente, en el cual, a la pregunta de si el señor Santos estaba realizando sus labores cuando ocurrió el accidente, respondieron afirmativamente.[21] Por medio de una comunicación, la dirección de servicios e indemnizaciones de la Cooperativa, le informó al peticionario que la ARL de Seguros de Vida Alfa S.A. había calificado su accidente como uno de origen laboral.[22]

Una vez reintegrado al trabajo, la aseguradora emitió un concepto en el cuál indicaba las limitaciones físicas del peticionario y la necesidad de reubicarlo en una labor “administrativa de bodega”, donde no tuviese que realizar esfuerzos corporales significativos. Ante esta solicitud, la Cooperativa respondió que “dichas labores ADMINISTRATIVAS NO EXISTEN, y todas las actividades operativas que allí se realizan

implican el manejo de objetos con un peso mayor de 5 kg”.[23]

Finalmente, el 6 de abril de 2013, la Cooperativa envió una comunicación al señor Santos Pineda, en la que le indicó que había “decidido prescindir de sus servicios (...) por reestructuración de la Compañía”.[24]

El peticionario aduce la vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna, a la seguridad social y al mínimo vital a causa de un despido ilegal y en vista de que “cuenta con 59 años (sic) de él depende su esposa que también es de edad y enferma, tiene artrosis, no puede laborar, está en terapias, no puede levantar pesos de más de cinco (05) kilos, sin trabajo para sustentar su diario vivir”.[25] En virtud de estos hechos, el peticionario solicita el reintegro a sus labores y el pago de las acreencias labores que dejó de percibir desde la fecha en que fue despedido. Adicionalmente, solicita que se realicen las valoraciones necesarias para calificar su discapacidad y se tomen las decisiones que correspondan.

3.1. En respuesta a la acción de tutela, la Cooperativa solicitó que se declare la improcedencia de la acción, al considerar que en este caso “la tutela no es el medio para reemplazar el proceso ordinario”.[26]. Manifestó que no consideraron que tenían que “pedir el permiso del Ministerio de Trabajo para despedir al trabajador por el mal desempeño laboral”.[27]

3.2. En primera instancia, el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Cali en sentencia del 18 de noviembre de 2013, negó la protección constitucional incoada. De acuerdo al juzgado, cuando el peticionario fue despedido “se encontraba bajo las recomendaciones de la ARP ALFA S.A. (...) las referidas prevenciones irían hasta el mes de junio del presente año, siendo despedido dos meses antes del plazo estipulado para su tratamiento, evidenció, una flagrante violación a sus derechos fundamentales”.[28] Aun así, el juzgado consideró que la presentación de la acción de tutela 7 meses después de la desvinculación, contraria los postulados del principio de inmediatez que rige el amparo constitucional pues el “tiempo que transcurrió degeneró en la cesación de la amenaza de los derechos fundamentales”.[29]

En el escrito de impugnación, el peticionario afirmó que el tiempo que le tomó presentar la acción de tutela contra el despido, se encuentra justificado pues estaba enfermo “todavía

recibiendo terapias, y el médico laboral no lo dictamina hasta tanto no termine sus terapias”[30].

3.3. En segunda instancia, el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Cali, en providencia del 5 de diciembre de 2013, declaró la nulidad de todo lo actuado por la “falta de vinculación de la EPS COMFENALCO, quien es la entidad que tiene a su cargo la obligación de prestación del servicio de salud”[31] y decretó la nulidad de todo lo actuado a partir del auto admisorio de la acción de tutela.

Una vez subsanado dicho vicio, el Juzgado Once Civil del Circuito de Cali profirió sentencia el 26 de marzo de 2014 confirmando la decisión de la primera instancia. De acuerdo con el Juzgado, en el caso bajo observación “no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable, que configure la inminencia que exige el caso” pues de configurarse una situación de carácter urgente “no hubiese esperado tanto tiempo para accionar, advirtiéndose así que no es este el camino para demandar, sino la acción ordinaria para el restablecimiento del derecho”[32].

4. Caso de la señora Martha Cecilia Echeverry (T-4419659): el día 14 de agosto de 2012 la accionante suscribió contrato de prestación de servicios con la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en calidad de reguladora de tránsito. El 18 de septiembre de 2012, mientras se encontraba dirigiendo el tráfico, la peticionaria fue golpeada por la parte lateral de una buseta sin identificar. Al cumplirse la fecha de terminación del contrato, la Alcaldía informó a la peticionaria que el mismo no sería renovado.

De acuerdo con la accionante, su situación es precaria y merece especial protección constitucional, pues es madre cabeza de familia, tiene un hijo menor de edad que depende económicamente de ella y a raíz del accidente debe asistir “constantemente a citas médicas y cubrir medicamentos que no están en el pos”[33]. Por estos motivos, la señora Echeverry solicita que se protejan sus derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida digna y al trabajo, y se ordene a la Alcaldía de Cartagena y el DATT su inmediato reintegro.

4.1. La Alcaldía Distrital de Cartagena sostuvo en su respuesta que carece de legitimación por pasiva para responder a la acción de tutela presentada, pues es el DATT la entidad encargada por ley para resolver el asunto en cuestión. Además solicita que se niegue la

solicitud de la peticionaria, en razón de que el reintegro inmediato sólo lo puede ordenar la justicia ordinaria, especialmente en vista de que no existe ningún perjuicio irremediable en el presente caso.

4.2. Como el DATT fue también vinculado al proceso, solicitó al juez de tutela negar la protección incoada pues en el caso bajo estudio, la señora Echeverry “no es empleada de la Alcaldía Mayor de Cartagena ni del DATT”[34] y por tanto la jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada no le es aplicable. Adicionalmente, cuestionó la veracidad de los hechos narrados por la peticionaria al plantear: “no entendemos que la accionante, indique que fue víctima de una buseta sin identificar, toda vez que el sitio donde supuestamente tuvo el incidente es muy concurrido y se encuentran distintos agentes tanto de la Policía Nacional de Tránsito como Guardas del Datt”[35]. En el mismo sentido, la entidad afirmó que “en los documentos aportados no aparece prueba de lo dicho por la accionante”[36].

“en aquella historia se hace alusión a lesiones en hombro y espalda con ocasión de aquella situación que se encuentra directamente relacionada con el trabajo; sin embargo en lo que se refiere a la cefalea, vómitos, diabetes y colesterol alto mediante los elementos de prueba aportados por la actora nunca se demostró que éstas últimas tuviera su génesis por el desempeño de su trabajo o el estrés, toda vez que no existe valoración psicológica o psiquiátrica que diera cuenta que efectivamente con ocasión del desempeño de sus labores como agente de tránsito se produjera el padecimiento de éstas patologías que hoy son el pilar de sustentación de una enfermedad que no puede reportarse como tal (...) observando los elementos de prueba aportados, no fueron suficientes para comprobar el nexo causal que se exige”[38].

Igualmente, el Juzgado consideró que la accionante falló en demostrar su condición de madre cabeza de familia y por tanto “no probó las condiciones especiales de vulnerabilidad para que procediera la presente acción de tutela de manera transitoria”[39]. Finalmente, la providencia señala que la accionante debe recurrir a la justicia contenciosa administrativa para solicitar un eventual reintegro como reguladora de tránsito en el DATT de Cartagena.

II. COMPETENCIA

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de

tutela proferidos dentro de los trámites de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

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

El derecho a la estabilidad laboral reforzada se desprende de la interpretación armónica de, al menos, cuatro disposiciones constitucionales.[40] En primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”[41]. 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.).[42] 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.).[43] 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.)[44]

A raíz de la interacción entre estos cuatro artículos de la Carta, surge el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, que, tras años de reconocimiento jurisprudencial, fue consagrado en la Ley 361 de 1997.[45] El artículo 26 de dicha Ley dispone, que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.[46] Por lo tanto, si se comprueba que el empleador no respetó dicha garantía en la desvinculación, deben tener lugar conjuntamente dos consecuencias: (i) en primer lugar, se la privará de eficacia y se deberá proceder a ordenar el reintegro del trabajador;[47] (ii) en segundo lugar, deberá pagársele al trabajador desvinculado “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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

Ahora, es necesario precisar que la autorización previa de la oficina del trabajo se requiere

en principio ante cualquier clase de terminación contractual, y por lo tanto deben exigirla los empleadores cuando vayan a dar por terminada la relación laboral en virtud de un despido sin justa causa, el advenimiento del plazo en los contratos a término fijo o la finalización de la obra en los contratos por obra o labor. Esta exigencia tiene su razón de ser en el principio constitucional que ordena concederle primacía a la realidad sobre las formas (art. 53, C.P), pues la observancia de la oficina del trabajo tiene el propósito inmediato de evitar que bajo la forma de una terminación legal se esté dispensando, en detrimento del trabajador, un tratamiento discriminatorio basado en su debilidad manifiesta.

En consecuencia, la función del servidor competente de la oficina del trabajo será la de verificar, en la terminación de los contratos a término fijo, no sólo el advenimiento del plazo pactado, sino también si subsisten las causas, la materia del trabajo y si el empleado ha cumplido cabalmente y dentro de lo que resulte posible con sus obligaciones, y en caso afirmativo deberá denegar la autorización.[48] Lo mismo, en el caso de los contratos de obra o labor, deberá advertir si en realidad existe un contrato a término indefinido, o si existe uno por obra o labor, y en este último caso si han cesado las razones que lo originaron, y según el caso deberá proceder a definir si la terminación fue adecuada o si sólo lo fue en apariencia, porque en realidad supuso una discriminación lesiva de los derechos del trabajador.[49]

En adición de las anteriores medidas de protección, los trabajadores que sufren discapacidad tienen a su favor, y como garantía de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la presunción de despido discriminatorio[50], cuando son desvinculados del empleo sin autorización de la oficina del trabajo. Así lo ha señalado la Corte, por ejemplo en la Sentencia T-1083 de 2007, al decidir el caso de una persona que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la Oficina del Trabajo, a pesar de tener una discapacidad que le deparaba una protección reforzada a su derecho a la estabilidad laboral. En esa ocasión, esta Corporación señaló:

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 los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que: tengan una afectación en su salud; esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”:[52] y se tema que, en esas condiciones

particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho.[53]

En diversos pronunciamientos esta Corporación ha protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones físicas o psicológicas, aun cuando no se ha calificado su grado de invalidez. Así lo precisó la Corte en la sentencia T-198 de 2006[54], al estudiar el caso de una persona que había sido desvinculada de la empresa en la que trabajaba, pese a haber sufrido un accidente de trabajo:

“La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.”

Dicho precedente fue reiterado en la Sentencia T-642 de 2010[55], en el caso de una persona a quien su empleador dio por terminado su contrato de trabajo por haber superado los 180 días por incapacidad no profesional:

“En aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del deterioro de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal

objetiva que amerite la desvinculación laboral, previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial. (Subrayado fuera de texto).

En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud”.

En el mismo sentido de los anteriores precedentes jurisprudenciales, la Corte, en Sentencia T- 415 de 2011[56], estudió el caso de una persona a quien pese a habersele dictaminado pérdida de capacidad laboral parcial permanente inferior al 50%, fue desvinculada de su trabajo sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social. En este caso, esta Corporación recordó que los trabajadores que tengan una afectación en la salud, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. En palabras del Alto Tribunal:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores

en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada (...)

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) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares 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.); (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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)”.

Adicionalmente, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido enfática en extender los efectos de la estabilidad laboral reforzada a regímenes de contratación diferentes al contrato laboral a término indefinido. Al respecto sostuvo la Corte: “el conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado, se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios”[57]. Con fundamento en lo anterior, la jurisprudencia ha resaltado que, en tratándose de contratos a término fijo o de obra o labor, “el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación”. [58] En estos casos el juez constitucional debe constatar si, (i) persisten las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, para poder

decidir si otorga o no la protección incoada[59].

Incluso esta Corporación ha reconocido el derecho de la estabilidad laboral reforzada para otro tipo de vinculaciones. En la Sentencia T-372 de 2012[60], la Corte revisó el caso de una persona vinculada a la Fiscalía General de la Nación en un cargo de libre nombramiento y remoción. En ese caso, el peticionario sufría de condiciones de estrés que menoscabaron su salud y fue despedido. Al revisar los supuestos fácticos, la Corte constató la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó su protección. Frente al alcance de dicho derecho, sostuvo que, la “estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, aplica inclusive para aquellos casos en donde la naturaleza del vínculo implica una estabilidad precaria”. Al extender la interpretación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte amplió la protección para personas que, a pesar de contar con un vínculo laboral, se encontraban en situación de estabilidad precaria.

Una vez constatada la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el juez constitucional podrá proceder a ordenar el reintegro del peticionario. Aun así, y en vista de que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para materializar reintegros laborales, dicha orden sólo podrá tener lugar en caso de constatarse “indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama”. Así lo expresó esta Corporación en la decisión T-431 de 2013[61], al estudiar el caso de un peticionario que fue diagnosticado con pie diabético y, a raíz de las continuas incapacidades y el cumplimiento del plazo en su vinculación, fue despedido. En este caso la Corte encontró que[62]:

En principio la acción de tutela es improcedente para solicitar el reintegro laboral, como quiera que existen acciones judiciales exclusivas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación del trabajador. Sin embargo, en determinadas circunstancias la acción constitucional desplaza el mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad frente a la situación particular de quien reclama, pudiendo configurarse dicha protección de manera definitiva o transitoria. La naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de aquella, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando han sido despedidos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien

reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Por tanto, como es posible deducir de los precedentes citados previamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada cuenta con amplio y extenso soporte jurisprudencial. Dentro de este mismo desarrollo, la Corte ha reconocido este derecho incluso para personas cuya discapacidad o enfermedad no ha sido aun calificada. Una vez se ha constatado la existencia del derecho en cabeza de una persona y su correspondiente vulneración, el juez constitución debe pasar a verificar si cumplen los presupuestos para ordenar el reintegro, entre otras posibilidades de resarcimiento.

De los expedientes acumulados

Una vez expuestas las consideraciones pertinentes sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y en vista de las diferencias fácticas entre los expedientes acumulados, la Sala procederá a revisar cada caso en concreto, por separado.

1. Caso del señor Eder Cardona Cardona (T-4405340): El señor Eder Cardona Cardona, se encontraba vinculado a Conecil Contratistas S.A.S. por medio de un contrato individual de trabajo por duración de obra, como ayudante de construcción. Entre sus labores se encontraba colocar materiales de construcción de gran peso, en la Torre de la Grúa. El día 5 de junio de 2013, el accionante estaba cargando unos tableros y tapas y sintió un dolor agudo en la zona inguinal. El diagnóstico médico señaló que se trataba de una “hernia inguinal izquierda”[63].

Una vez sucedió el hecho la ARL Liberty en el informe correspondiente, a la pregunta de si el señor Cardona estaba realizando su labor habitual, respondió de manera afirmativa.[64]

Sin embargo, la aseguradora informó al peticionario que su enfermedad fue calificada como de origen común, pues no tenía “relación de causalidad entre el hecho descrito y la labor para la que fue contratado” y “la historia natural de la enfermedad permite afirmar

que las hernias inguinales se presentan por una falla en la estructura de la pared abdominal”.[65]

En la respuesta al derecho de petición presentado por el peticionario, la ARL le respondió: “nos permitimos informar que mediante oficio JURI437012-16362 nuestra entidad calificó la patología Hernia Inguinal Izquierda como de origen común. En virtud de lo expuesto, LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A. Administradora de Riesgos Laborales, no le corresponde proporcionar la cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de dicho evento”.[66]

La entidad prestadora de salud le programó al actor una cirugía para el 5 de noviembre de 2013. Aun así, el día 10 de agosto de 2013, el señor Cardona fue despedido de manera verbal por el señor Jhon Ferney García en las instalaciones de la obra. Al responder a la acción de tutela, la firma demandada Conecil Contratistas S.A.S. señaló que la terminación de la vinculación laboral se dio por “vencimiento de la labor contratada, como lo fue el 90% de la construcción de la obra”[67].

Con fundamento en lo anterior, y en la jurisprudencia citada previamente sobre la estabilidad laboral reforzada en contratos por obra o labor, es clara la vulneración por parte de la firma contratista de los derechos del actor: (i) la empresa conocía de la enfermedad del tutelante, pues él mismo informó inmediatamente ocurrió el hecho a la señora Faisuli Vélez, Inspectora de Seguridad Industrial de Conecil S.A.S., como ella misma lo relató en comunicación del 29 de Enero de 2014, a la gerencia de la empresa.[68] (ii) La firma aceptó que, en el momento de desvincular al accionante, todavía restaba un 10% de la obra.

La Sala encuentra que la terminación del contrato laboral del señor Eder Cardona, realizada por Conecil Contratistas S.A.S., carece de eficacia, ya que tratándose de una persona disminuida físicamente, el despido antes de la finalización de la obra debía ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, exponiendo el empleador las razones que le asisten para el despido.

En el presente caso, se ordenará el reintegro del peticionario y de no ser posible, por encontrarse finalizada completamente la obra, la indemnización correspondiente por los salarios dejados de percibir desde el momento en que ocurrió el despido hasta la fecha de la finalización de la obra y el correspondiente pago de salud y pensiones de ese periodo y

hasta que se le realice la cirugía que requiere. Esto en virtud de las condiciones de debilidad manifiesta en las que se encuentra el actor pues se dedica a ser asistente de construcción y la existencia de la hernia inguinal le imposibilita conseguir otro trabajo. Además su núcleo familiar consta de su compañera permanente y sus tres hijas menores de edad, razón por la cual debe trabajar para el sustento propio y de su familia.

2. Caso de la señora Ángela María Morales Bernal (T-4409231): como se relató previamente, la señora Morales es madre cabeza de familia con dos hijas menores de edad. Fue vinculada el 2 de noviembre de 2004,[69] mediante contrato de trabajo a término indefinido por Gana S.A., para el cargo de asesora comercial. Al ser diagnosticada con Lupus Eritematoso Sistémico la empresa accionada decidió reubicar a la señora Morales en agosto de 2008 en el archivo a causa de sus dolencias. Sin embargo, la sociedad decidió terminar su contrato laboral el 20 de septiembre de 2013. Al responder la acción de tutela Gana S.A. alegó que el despido de la señora Morales había sido ocasionado por la actitud amenazante que asumió su compañero sentimental, con otros funcionarios de la organización.

De los hechos del caso, y del estudio correspondiente del expediente, se desprende claramente la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y al debido proceso de la peticionaria. La empresa relató en la respuesta a la acción de tutela, que el despido de la señora Morales obedeció a los problemas de salud de la tutelante. Dijo en su memorial: "(...) ningún empresario, está dispuesto a dar trabajo a un colombiano con trastornos de salud, pues se encontrará tarde que temprano ante la imposible terminación del contrato de trabajo salvo permiso del Ministerio de Trabajo".[70] La firma agregó: además por los incidentes causados por quien afirmaba ser el compañero sentimental de la empleada.

La señora Morales es un sujeto de especial protección constitucional pues es madre cabeza de familia y tiene bajo su cuidado y responsabilidad sus dos hijas menores de edad. Además, como se mencionó previamente, fue diagnosticada con Lupus Erimatoso Sistémico, enfermedad autoinmune que le genera visitas sistemáticas a diferentes profesionales de la salud y continuas dolencias que, en ocasiones, le imposibilitan llevar a cabo las tareas cotidianas de la vida. Por estos motivos, la Empresa Gana S.A. debía solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para despedirla y al ignorar este procedimiento, vulneró sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la salud y a la

seguridad social.

Además, el disciplinario que se le adelantó a la empleada por la entidad accionada, también resultó vulneratorio de su derecho al debido proceso. En efecto, la señora Morales fue notificada, escuchada y despedida el mismo día. Cualquier proceso disciplinario laboral que observe los postulados básicos del debido proceso, debe cumplir algunas etapas previas, notificándose por ejemplo a la persona investigada con suficiente anterioridad para contestar los cargos, recaudar el material probatorio necesario e incluso consultar a un abogado si el asunto lo amerita. Una vez finalizada la etapa probatoria el comité disciplinario, o quien haga sus veces, debe emitir una decisión motivada, soportada en el material probatorio. Al ser notificada, procesada y despedida el mismo día, la señora Morales no contó con las garantías suficientes para ejercer plenamente sus derechos de defensa y contradicción y por tanto la empresa accionada también vulneró su derecho al debido proceso.

Finalmente, la Sala considera importante referirse a las aseveraciones realizadas por la entidad demandada en su escrito de respuesta a la acción de tutela, relativas a la imposibilidad de darle trabajo a un colombiano que tenga trastornos de salud. Esta Sala ha podido constatar, que existen en Colombia un sinnúmero de personas discapacitadas o disminuidas en su salud que laboran en diversas áreas de la economía aportando su fuerza de trabajo, con eficiencia. Al contrario de lo que opina la accionada, son los empresarios quienes deben actuar de manera solidaria y realizar todos los esfuerzos posibles para incluir a estas personas en la vida productiva de sus sectores y comunidades.[71]

En el caso en concreto, la accionante estaba vinculada a la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido (i) su trabajo era de asesora comercial, (ii) en febrero de 2005, en desarrollo de su contrato le fue diagnosticado un Lupus Eritematoso Sistémico, (iii) en agosto de 2008, fue asignada a labores de archivo dado el avance de su enfermedad, (iv) la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo el 20 de septiembre de 2013, sin solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, (v) la empleada estuvo vinculada a la sociedad por espacio de 8 años, 10 meses y 18 días, (vi) en su respuesta a la tutela la sociedad argumenta que esta decisión la tomó porque: “ningún empleador está dispuesto a dar trabajo a un Colombiano con trastornos de salud ...”. Además que el compañero sentimental de la ex-empleada, continuamente incomodaba e intimidaba al personal de la

empresa. Por ello, se le adelantó un proceso disciplinario, en el que se le imputaron los cargos, se le escuchó y se le dio por terminado su contrato, en un día (vii) la actora es madre cabeza de familia y está a cargo de dos menores de edad, (viii) es evidente que en este caso la decisión del empleador de no pedir autorización al inspector del trabajo para proceder a dar por terminado el contrato, tornó el despido en ineficaz.

Por estos motivos, la Sala ordenará el reintegro de la peticionaria y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir a causa del despido injustificado, desde la fecha del mismo hasta el momento en que se produzca tal reintegro, y al pago de la indemnización por despido injusto.

3. Caso del señor José Eduardo Santos Pineda (T-4410592): como se describió previamente, el señor Santos se desempeñaba como cobrador de facturas de aceite para carros en la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa. El peticionario se había vinculado por medio de contrato laboral a término indefinido con Surtiaceites Espinosa Cía. S. en C., empresa a la cual estaba adscrita la cooperativa. Mientras conducía su moto, dirigiéndose a cobrar una factura, el señor Santos sufrió un accidente automovilístico, que fue calificado, tanto por la Cooperativa como por la ARL, como de origen laboral. Por tanto, la aseguradora recomendó a la entidad ubicar al señor Santos en un cargo donde desempeñara labores administrativas de bodega mientras se recuperaba. Aun así, y tras varias comunicaciones cruzadas entre la empleadora y la ARL, la primera le informó a la Administradora de Riesgos que no contaba con labores administrativas y procedió a despedir al señor Santos argumentando: “por reestructuración de la Compañía”[72].

Para la Sala, el análisis realizado por los jueces de instancia, carece de fundamento constitucional, pues 7 meses, a la luz de los hechos del presente caso, no resulta un tiempo extraordinariamente extenso para interponer la acción de tutela bajo estudio. En este caso, el señor Santos fue inesperadamente despedido de su trabajo el día 6 de abril de 2013 e interpuso la tutela el 1 de noviembre de la misma anualidad. Este término se encuentra plenamente justificado dados los supuestos fácticos del asunto, pues el señor Santos, sufrió un accidente de consideración que lo incapacitó por varios meses y requirió la asistencia continua a terapias.[73]

Ahora bien, una vez resueltos los asuntos de procedencia, y al analizar los hechos narrados

previamente, la Sala encuentra que la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa sí vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la salud y la seguridad social del señor Santos Pineda. En efecto, el accidente fue calificado como de origen laboral, tanto por el empleador como la ARL. Como se mencionó previamente, la naturaleza laboral del accidente genera especiales cargas y responsabilidades para el empleador pues, el empleado ha sufrido una afectación a su salud en virtud de la labor que desarrolla.

Sin embargo, luego de su incapacidad, al momento de reintegrar al trabajo al actor, la cooperativa ante la indicación de la ARL de incorporarlo en labores “administrativas de bodega” respondió que “dichas labores ADMINISTRATIVAS NO EXISTEN, y todas las actividades operativas que allí se realizan implican el manejo de objetos con un peso mayor de 5 kg”. [74] El empleador no ofreció ninguna solución para el caso, y decidió terminar el contrato laboral, argumentando una reestructuración laboral, que no probó.

Por estos motivos, la Sala Primera de Revisión encuentra que la terminación del contrato laboral a término indefinido del señor José Eduardo Santos Pineda por parte de la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa vulneró sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la salud y a la seguridad social.

Adicionalmente, el peticionario es una persona en condición de debilidad manifiesta pues tiene 60 años, [75] cuenta con escasos recursos y de él depende su esposa “que tiene artrosis, no puede laborar, está en terapias” [76]. Igualmente, y en virtud del accidente sufrido y la interrupción de su tratamiento, la recuperación ha sido lenta y esto le ha imposibilitado la consecución de un nuevo trabajo. Como el empleador no acudió al inspector de trabajo para pedir la autorización de despido, el mismo se torna ineficaz y por lo tanto el trabajador debe ser reintegrado a sus labores, reconociéndosele los salarios dejados de percibir desde la fecha en que fue despedido, y al pago de la indemnización por despido injusto. Una vez reintegrado, se deberán realizar las valoraciones necesarias para calificar su discapacidad y se tomen las decisiones que correspondan.

4. Caso de la señora Martha Cecilia Echeverry (T-4419659): como se expuso previamente, la señora Echeverry fue vinculada mediante contrato de prestación de servicios en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en calidad de reguladora de tránsito. El 18 de septiembre de 2012, mientras se encontraba dirigiendo el tráfico, la peticionaria fue golpeada por la

parte lateral de una buseta sin identificar. Al cumplirse la fecha de terminación del contrato, la Alcaldía informó a la peticionaria que el mismo no sería renovado.

Al responder la acción de tutela, el DATT intentó desvirtuar los hechos narrados por la peticionaria, al plantear: “no entendemos que la accionante, indique que fue víctima de una buseta sin identificar, toda vez que el sitio donde supuestamente tuvo el incidente es muy concurrido y se encuentran distintos agentes tanto de la Policía Nacional de Tránsito como Guardas del Datt”. [77] En el mismo sentido, la entidad afirmó que “en los documentos aportados no aparece prueba de lo dicho por la accionante”. [78]

Aun así, al revisar el expediente, estas afirmaciones no encuentran sustento alguno pues existe suficiente material probatorio que permite inferir que el accidente sí tuvo lugar. Se reporta el accidente en una noticia del Universal, un periódico local, en la que aparece una foto de la peticionaria siendo trasladada al hospital y en la cual se lee: “Una agente de tránsito resultó herida esta tarde, luego de ser golpeada por una buseta. El hecho se registró a las 3:10 de la tarde, en la Avenida Rafael Núñez, sector India Catalina, en donde Martha Echeverry, la agente de tránsito, estaba laborando al momento del incidente. Según testigos, la mujer fue golpeada en la cabeza y sufrió fuertes golpes al caer al suelo. De la buseta no ha sido identificada. Martha Echeverry fue trasladada al Hospital Naval, donde es atendida”. [79]

Al respecto del contrato, cabe anotar que por su naturaleza, el mismo se agota cuando el plazo termina, lo cual ocurrió en esta oportunidad. Sin embargo, cuando la labor para la que la persona es contratada, sigue requiriéndose, no es posible argumentar que esta no es necesaria.

A pesar de los hechos, la actora no demostró que se hubiese disminuido su estado de salud como consecuencia del accidente y que como producto de éste, le hubieran quedado secuelas.

Aunque la señora Martha Echeverry es madre cabeza de familia y tiene a su cargo un hijo menor de edad, estaba vinculada al DATT mediante un contrato de prestación de servicios (i) sufrió un accidente de trabajo, (ii) no se probó que del mismo hubieran quedado secuelas y (iii) el contrato se dio por terminado por cumplimiento del plazo pactado no renovándose. En estos casos no le asiste a la administración la obligación de renovarlo, (iv) por lo tanto el

despido se torna eficaz.

III. DECISIÓN

RESUELVE

Primero.- (Expediente T-4405340) REVOCAR la decisión proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio del once (11) de febrero de dos mil catorce (2014) dentro del proceso de tutela de Eder Cardona Cardona contra Conecil Contratistas S.A.S. y Liberty Seguros de Vida S.A. que declaró la improcedencia de la acción por existir otra vía judicial, y, en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, el trabajo, la salud y la seguridad social del peticionario. En virtud de esta protección se ordena Conecil Contratistas S.A.S. que en el término diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia: (i) reintegre al peticionario al cargo que venía desempeñando al momento de la desvinculación, o a un cargo de iguales o similares condiciones, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones de los especialistas en salud ocupacional con miras a no afectar su estado de salud actual; y (ii) le pague los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho, sin solución de continuidad, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro; así como la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Segundo.- (Expediente T-4409231) REVOCAR la sentencia de segunda instancia expedida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín, el veintiocho (28) de enero de dos mil catorce (2014), dentro del proceso de tutela de Ángela María Morales Bernal contra empresa Gana S.A. y CONFIRMAR PARCIALMENTE la providencia del Juzgado Octavo Civil Municipal de Medellín el ocho (8) de noviembre de dos mil trece (2013), en el sentido de otorgar de manera permanente la protección incoada de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la salud, a la seguridad social y al debido proceso. En virtud de esta orden, la empresa Gana S.A. deberá, en el término diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de este fallo: (i) reintegrar a la accionante al cargo que venía desempeñando al momento de la desvinculación, o a un cargo de iguales o similares condiciones, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones que hagan los especialistas en salud ocupacional con miras a no afectar su estado de salud actual; y (ii) le

pague los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho, sin solución de continuidad, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro; así como la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tercero.- (Expediente T-4410592) REVOCAR el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado once (11) Civil del Circuito de Cali, el veintiséis (26) de marzo de dos mil catorce (2014), que a su vez revocó, la sentencia de segunda instancia proferida por el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Cali, el dieciocho (18) de noviembre de dos mil trece (2013), en la cual se negó la protección invocada por el señor José Eduardo Santos Pineda en su proceso de tutela contra Surtiaceites Espinosa CIA S. en C. y Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa, porque no se advirtió la existencia de un perjuicio irremediable, y en su lugar, CONCEDER el amparo solicitado por el peticionario por la vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al trabajo y a la seguridad social. En virtud de esta orden, las empresas accionadas deberán, en el término diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de este fallo: (i) reintegrar al accionante al cargo que venía desempeñando al momento de la desvinculación, o a un cargo de iguales o similares condiciones, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones de los especialistas en salud ocupacional con miras a no afectar su estado de salud actual; y (ii) le pague los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho, sin solución de continuidad, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro; así como la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cuarto.- (Expediente T-4419659) CONFIRMAR el fallo del Juzgado Décimo Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cartagena, el veinticuatro (24) de febrero de dos mil catorce (2014), dentro del proceso de tutela de Martha Cecilia Echeverry Anaya contra la Alcaldía Distrital de Cartagena y el Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte de Cartagena (DATT), en la cual se declaró la improcedencia de la acción por existir otra vía de protección judicial.

Quinto.- Líbrese por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

ANDRES MUTIS VANEGAS

Secretario General (E)

[1] Relato de hechos en la acción de tutela en el folio 3, cuaderno principal. (Siempre que no se indique el número del cuaderno se debe asumir que es el principal).

[2] *Ibídem.*

[3] Ecografía de tejidos blandos pared abdominal del señor Eder Cardona en el Folio 27.

[4] Relato de hechos en la acción de tutela en el folio 4.

[5] Folio 20.

[6] *Ibídem.*

[7] Respuesta de Conecil Contratistas S.A.S. a la acción de tutela en el folio 62.

[8] Respuesta de Conecil Contratistas S.A.S. a la acción de tutela en el folio 58.

[9] Sentencia del 11 de febrero de 2014, el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de

Conocimiento de Villavicencio en el folio 115.

[10] Sentencia del 11 de febrero de 2014, el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio en el folio 116.

[11] Relato de los hechos en la acción de tutela en el folio 1.

[12] Ibídem.

[13] Relato de los hechos en la acción de tutela en el folio 2.

[14] Respuesta a la acción de tutela por parte de Gana S.A. en el folio 109.

[15] Respuesta a la acción de tutela por parte de Gana S.A. en el folio 111.

[16] Sentencia del 8 de noviembre de 2013 del Juzgado Octavo Municipal de Medellín en el folio 150.

[17] Ibídem.

[18] Escrito de apelación de Gana S.A. en el folio 158.

[19] Sentencia del Juzgado Séptimo Civil del Circuito del 28 de enero de 2014 en el folio 173.

[20] Relato de los hechos en la acción de tutela en el folio 47.

[21] Informe de accidente de trabajo en el folio 8.

[22] Calificación de Origen en el folio 14.

[23] Comunicación de la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa del 27 de diciembre de 2012 (folio 35).

[24] Comunicación de la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa del 6 de abril de 2013 en el folio 9.

[25] Relato de los hechos de la acción de tutela en el folio 48.

- [26] Respuesta a la acción de tutela por parte de la Cooperativa en el folio 85.
- [27] Ibídem.
- [28] Respuesta a la acción de tutela por parte de la Cooperativa en el folio 105.
- [29] Ibídem.
- [31] Providencia del 5 de diciembre de 2013 del Juzgado Octavo Civil del Circuito en el folio 124.
- [32] Sentencia del Juzgado Once Civil del Circuito de Cali del 26 de marzo de 2014 en el folio 18, cuaderno 2.
- [33] Relato de los hechos en la acción de tutela en el folio 2.
- [34] Respuesta del DATT en el folio 41.
- [35] Ibídem.
- [36] Ibídem.
- [37] Sentencia del Juzgado Décimo Segundo Penal Municipal de Cartagena con Función de Control de Garantías de Cartagena del 24 de febrero de 2014 en el folio 61.
- [38] Ibídem.
- [39] Sentencia del Juzgado Décimo Segundo Penal Municipal de Cartagena con Función de Control de Garantías de Cartagena del 24 de febrero de 2014 en el folio 62.
- [40] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma vasocelular 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.
- [41] 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.

[42] Recientemente, en la Sentencia T-263 de 2009 (MP. Luís 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.

[43] Cfr., 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.

[44] En la citada 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”.

[45] ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’.

[46] Al controlar la constitucionalidad de esta norma, en la Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis), la Corte 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”.

[47] En efecto, la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, 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”. Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis).

[48] Como fue expuesto por esta Corte en la sentencia C-016 de 1998 (MP Fabio Morón Díaz): “el sólo advenimiento 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 de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”.

[49] Sentencias T-992 de 2005 (MP Humberto Sierra Porto), T-872 de 2004 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1003 de 2006 (MP Jaime Araújo Rentería).

[50] Sobre esta presunción ver también la Sentencias T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

[51] Cfr., Sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto).

[52] Como lo dijo la Corte, en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló 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.

[53] La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, 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. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, 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”.

[54] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[55] MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

[56] MP. María Victoria Calle Correa.

[57] Sentencia T-281 de 2010 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

[58] Sentencia T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva).

[59] Cfr. Ibídem.

[60] MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

[61] MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[62] Aunque en esta decisión la Sala Tercera de Revisión encontró que no se verificaba el cumplimiento del requisito de inmediatez, el pronunciamiento señala importantes aspectos de la imposibilidad de solicitar el reintegro laboral por medio de la acción de tutela.

[63] Ecografía de tejidos blandos pared abdominal del señor Eder Cardona en el Folio 27.

[64] Informe de accidente de trabajo de ARL Liberty en el folio 12.

[65] Comunicación de la ARL Liberty en el folio 20.

[66] Comunicación ARL Liberty en el folio 19.

[67] Respuesta a la acción de tutela por parte de Conecil Contratistas S.A.S. en el folio 60.

[68] Comunicación del 29 de Enero de 2014 en el folio 92.

[69] Fotocopia del contrato de trabajo suscrito por las partes (Folios 7 a 8)

[70] Respuesta a la acción de tutela de Gana S.A. (Folio 111).

[71] Las cifras del DANE indican por ejemplo que de un total de 2.943.97 de personas discapacitadas, el 15,5% de ellas se encuentran realizando algún tipo de trabajo.

[72] Comunicación de la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa del 6 de abril de 2013 en el folio 9.

[73] Historia clínica, folios 16 a 45.

[74] Comunicación de la Cooperativa Multiactiva Distriaceites Espinosa del 27 de diciembre de 2012 en el folio 35.

[75] De acuerdo con la fotocopia de la cédula del accionante nació el 19 de septiembre de 1954.

[76] Relato de los hechos de la acción de tutela en el folio 48.

[77] *Ibidem*.

[78] *Ibidem*.