

T-877-14

Sentencia T-877/14

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION POR DETERIORO DEL ESTADO DE SALUD-Protección constitucional

Ha dicho la Corte que son titulares del derecho en mención, los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aunque el empleador tiene conocimiento de dicha situación. Cuando es así, les asiste la garantía de permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva de despido que sea previamente calificada por la autoridad laboral competente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia de la acción de tutela por acciones unilaterales del empleador a causa de la salud del trabajador

La jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber: (i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.

TERMINACION DEL VINCULO LABORAL Y SITUACION DE DISCAPACIDAD-Desvirtuado el nexo causal desaparece la presunción de ilegalidad del despido

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Garantías

Constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), lo cual contraría los postulados constitucionales y, en ese evento, procede la tutela como mecanismo de protección. Siendo las cosas de este modo no existe justificación legal que permita al

empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún permitir que el mismo sea desvinculado del sistema de protección en seguridad social, cuando más lo necesita

GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia

La garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Orden de reubicar trabajador en un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, con igual o mejor salario que el recibía y que sea compatible con sus condiciones de salud

Referencia: Expediente T-4.448.299

Acción de tutela interpuesta por Marlon Edison Lemus Restrepo contra Dar Ayuda Temporal y Servientrega S.A.

Magistrado Ponente:

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.

Bogotá D.C., dieciocho (18) de noviembre de dos mil catorce (2014).

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge

Ignacio Pretelt Chaljub, Gloria Stella Ortíz Delgado y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión del fallo de tutela proferido por el Juzgado 2º Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Cúcuta, que confirmó el dictado por el Juzgado 5º Civil Municipal de Menor Cuantía de la misma ciudad.

I. ANTECEDENTES.

El señor Marlon Edison Lemus Restrepo promovió acción de tutela en contra de Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega S.A., al considerar sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, debido a que la primera entidad decidió terminar su contrato laboral, a pesar de que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 30.41%, aduciendo la ocurrencia de una justa causa para la desvinculación.

1. Hechos y relato contenido en el expediente[1]

1.1. Señala que desde hace 13 años labora al servicio de Servientrega S.A. como mensajero. En principio, entre los años 2000 y 2004, lo hizo directamente y su función consistía en repartir el correo a pie, luego en bicicleta. El pago era a destajo y se daba en efectivo, sin el reconocimiento de prestaciones sociales[2].

1.2. Durante el año 2005 su vinculación se dio a través de la Cooperativa Prosperar-Servientrega, quien sí le permitió acceder al sistema de seguridad social, pero no liquidaba los contratos antes de salir a vacaciones.

1.3. A partir de 2006 inició su relación con Dar Ayuda Temporal S.A., empresa de servicios temporales que lo enviaba como trabajador en misión a la citada entidad de correos. Dos años después, es ascendido a mensajero en moto, obteniendo un salario más alto que el mínimo.

1.4. El 24 de abril de 2009 sufrió un accidente laboral cuando se encontraba entregando el correo en un edificio. Resbaló y cayó de su propia altura, rodando por las escaleras y golpeándose la cadera y la pierna izquierda. En consecuencia, se fracturó y dislocó algunas

vértebras de la columna y fue diagnosticado con “espondilolistesis”. El evento fue reportado y atendido por ARL Colpatria, que reconoció más de 180 días de incapacidad temporal[3].

1.5. Dadas sus patologías, estuvo incapacitado 13 meses, es decir, hasta el mes de septiembre de 2010. Explica que en marzo de ese año fue sometido a una intervención quirúrgica que le permitió restablecer su salud y, después de ello, tuvo un periodo de recuperación de 4 meses.

1.6. Por recomendación médica de la ARL Colpatria el trabajador debía evitar el movimiento repetitivo y forzado de la columna lumbar, subir y bajar escaleras, caminar máximo 30 minutos cada 4 horas, realizar labores con exposición a vibración de todo el cuerpo, manipular y levantar cargas pesadas[4].

“Todo ello se había vuelto una sobre carga laboral impresionante y difícil de creer para alguien que estaba en plena recuperación. Pese a ello en repetidas ocasiones hice notar mi descontento por las extenuantes jornadas laborales pero la respuesta siempre fue la misma: aquí no hay nada más para usted”[5].

1.8. Pronto iniciaron los calambres en las piernas y los dolores en la espalda, y aunque trató de auto-medicarse, las dolencias aumentaron por lo que tuvo que acudir a su neurocirujano tratante. Este le informó que uno de los tornillos que le fueron implantados en la cirugía se había roto. Nuevamente, la ARL recomendó la reubicación e inició los trámites para una nueva cirugía.

1.9. No obstante, el 9 de abril de 2011, la entidad accionada procedió a desvincularlo, a través de carta sin firma y fecha. Tres días después inició queja ante el Ministerio de Trabajo y el 28 de abril siguiente, el actor y el representante legal de Dar Ayuda Temporal S.A. comparecieron ante el Inspector Segundo de Trabajo de la Dirección de Norte de Santander sin llegar a un acuerdo conciliatorio.

1.10. Dentro de la diligencia, el trabajador mencionó que realizó labores de distribución de correo para Servientrega S.A. entre diciembre de 2005 y el 9 de abril de 2011; sin embargo, fue despedido a pesar de que existía orden médica de reubicación laboral. La entidad adujo que como empresa de servicios temporales dependía del pedido de personal que hace la usuaria. Debido a que esta no solicitó la continuidad del señor Lemus y cesó el

plazo del contrato, este fue desvinculado[6].

1.11. Debido a lo anterior, en mayo de 2011 promovió acción de tutela, tramitada por el Juzgado 4 Civil Municipal de Cúcuta, que concedió el amparo como mecanismo transitorio y ordenó su reintegro al empleo que desempeñaba. El Juzgado 1° Civil del Circuito de la misma ciudad confirmó la decisión.

1.12. Inició incidente de desacato al considerar que las empresas accionadas no habían dado cabal cumplimiento a las órdenes del amparo, ya que el salario pagado era menor al que percibía antes de la desvinculación. En providencia de 23 de marzo de 2012, el juez que fungió como primera instancia en esa ocasión, le ordenó a la entidad accionada el pago exacto de lo debido, impuso multa de diez salarios mínimos mensuales legales vigentes y el arresto de los representantes de las entidades demandadas[7].

1.13. De otra parte, el 31 de mayo de 2011, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander declaró que el diagnóstico de espondilolistesis le había originado una pérdida de capacidad laboral de 28.76%, de origen profesional y con fecha de estructuración el 24 de abril de 2009. Apelada esta decisión, en dictamen de 28 de marzo de 2012, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez consideró que las deficiencias de salud eran mayores, por lo que aumentó la PCL a 30.41% y manifestó que el señor Lemus padecía una “incapacidad permanente parcial”[8].

1.14. En el marco del proceso ordinario laboral, se realizó audiencia de conciliación el 6 de mayo de 2012 en el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Cúcuta. Dar Ayuda Temporal S.A. se comprometió a mantener al accionante en su cargo, de manera indefinida y de conformidad con las condiciones de trabajo vigentes para el 9 de abril de 2011 y las expuestas en la sentencia de tutela del año 2011. Igualmente, su facultad para despedirlo se ceñiría a una “justa causa comprobada, de conformidad con las causales legalmente establecidas”[9].

1.15. Luego de lograr su reincorporación, laboró 15 meses hasta el 29 de julio de 2013, día en el que su contrato de trabajo fue finalizado unilateralmente. Aunque la comunicación no cuenta con firma ni fecha de creación, esta señala como motivación las “desavenencias o falta de entendimiento con los funcionarios de la empresa usuaria”[10].

1.16. Indicó que en su contra no se adelantó ningún proceso disciplinario por las supuestas faltas de convivencia y que el abogado de la empresa le ofreció cinco millones de pesos y tres meses de seguridad social si firmaba la renuncia.

Por consiguiente, solicita la protección de sus derechos fundamentales y pide su reintegro laboral y el pago de los aportes seguridad social y los salarios dejados de percibir.

2. Contestación de las entidades vinculadas

2.1. Dar Ayuda Temporal S.A.

El representante legal manifestó que el señor Lemus había participado en varias misiones laborales en la compañía hasta el año 2011, ya que “finalizada la recuperación del trabajador se le comunicó la terminación, con la debida antelación, según al artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo”. Expuso que el señor Marlon Lemus no se entendía con sus compañeros de trabajo, ya que se daba un ambiente hostil que afectaba el trabajo y sus compañeros manifestaban no querer trabajar con él.

Explicó que en aplicación del artículo 62, numeral 6 del CST[11], el Reglamento Interno de trabajo y el contrato laboral se dio por terminado la vinculación. Para ello, “no se adelantó un proceso ordinario con el trabajador, simplemente se verificó con el coordinador y la empresa usuaria que se presentaba esta novedad que afectaba su proceso y dio por terminado el contrato”. Trajo a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, según la cual el despido no es un proceso disciplinario, “basta con que se presente una de las causas previstas en esa normatividad para que aquel pueda legítimamente hacer uso del derecho de dar fin al contrato de trabajo, lógicamente con el cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley como son la obligación de manifestar al momento de la comunicación del despido la causal o motivo determinante a esa decisión”[12].

Después de la orden del juez de tutela, fue reubicado y laboró por casi dos años en un puesto de oficina. Aclaró que durante ese tiempo no fue intervenido quirúrgicamente. Por ello, el 2 de agosto de 2012 solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato debido a que:

- La terminación del contrato en 2011 no se debió a su estado de salud sino a la

terminación de la necesidad de la empresa usuaria.

- No se dan los presupuestos exigidos por la Corte Suprema de Justicia para que se predique la estabilidad laboral reforzada, a saber, una incapacidad superior al 25%[13].
- El trabajador está realizando labores riesgosas para su salud, puesto que se desempeña como mensajero en moto.
- La decisión de amparo de 2011 vulnera los derechos del empleador, por cuanto le impone una carga que desborda su capacidad.

El 15 de agosto de 2012, la Cartera de Trabajo le respondió que no podía acceder a la petición de autorización, puesto que ella solo se requería cuando la causa del despido era el estado de salud del trabajador. Sobre este punto allegó auto de 22 de agosto de 2012, en el que una Inspectora de Trabajo señaló que no era posible autorizar el despido de una trabajadora de la misma empresa que tenía una limitación, ya que su terminación no se originaba en su discapacidad:

“Según la sentencia C-531 de 2000 cuando las faltas o irregularidades cometidas por parte del trabajador en el desempeño de sus labores son las que dan origen a la terminación del contrato y esta no se surte en razón a su discapacidad, corresponde a la empresa iniciar un proceso disciplinario interno, donde previo análisis ajustado al Reglamento interno de Trabajo y observando el debido proceso en todas sus matices, se establezca a través de medios probatorios la existencia de la causal respectiva de acuerdo a lo consagrado en el artículo 32 del CST.

(...)

La Ley 361 de 1997 en su artículo 26, modificado por el 137 del Decreto 019 de 2012 señala:

‘Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. 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

del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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'

Conforme a lo anterior queda clara la posibilidad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo cuando la causa no se refiere a la salud del empleado, sino a cualquiera de las otras causas señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

(...)

La controversia suscitada a partir de la configuración o no de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, que en su aspecto formal no tenga injerencia alguna con el estado de salud del trabajador, no es del resorte del Inspector de Trabajo por prescripción normativa expresa.”[14]

De otro lado, considera que la acción de tutela no es el medio para lograr sus pretensiones, ya que para ello cuenta con la vía judicial ordinaria laboral, no existió un nexo de causalidad entre la terminación del contrato y su estado de salud, sigue siendo atendido por ARL Colpatria y no se cumple el requisito de inmediatez, debido a que se promovió 6 meses después de la terminación.

Por último, recordó que las empresas de servicios temporales están reguladas por la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 que limitan la permanencia del trabajador en misión, el cual no puede estar indefinidamente al servicio de la empresa usuarias.

2.2. ARL Colpatria

En oficio de 2 de febrero de 2014, la Representante Legal sostuvo que no era procedente pronunciarse alguno de la Administradora, ya que la pretensión se orientaba al reintegro laboral y la entidad había atendido cabalmente sus obligaciones en lo concerniente al accidente de trabajo.

2.3. Coomeva

En comunicación de 13 de febrero de 2014, el Analista Regional Jurídico de la Zona Nororiental solicitó que se declarara improcedente el amparo en relación con la EPS, por cuanto ha cumplido con sus deberes legales.

2.4. Servientrega S.A.

Dejó vencer el término de traslado en silencio.

II. DECISIONES DE INSTANCIA

1. El Juzgado 5º Civil Municipal de Menor Cuantía de Cúcuta, a través de sentencia de 13 de febrero de 2014, concedió en forma transitoria los derechos fundamentales invocados y ordenó a las entidades accionadas proceder a restablecer el vínculo laboral con el señor Lemus Restrepo, con el pago de los salarios y prestaciones sociales no canceladas desde el momento en que se produjo su despido.

Manifestó que, de acuerdo a las declaraciones de la empresa accionada, esta nunca adelantó un proceso disciplinario para finalizar la relación laboral, por lo que el despido fue injusto. Aunado a ello, el actor fue calificado con un 30.41% de pérdida de capacidad laboral por patologías derivadas de un accidente de trabajo, lo que hacía necesaria su salvaguarda por la disminución de sus condiciones de salud.

2. El Representante Legal de Dar Ayuda Temporal S.A.[15], en escrito de 21 de febrero del mismo año, impugnó la anterior determinación al estimar que desconocía el precedente constitucional en torno a los principios de subsidiariedad e inmediatez, ya que transcurrieron 6 meses desde el despido y el actor puede acudir a la jurisdicción ordinaria. Reparó como “absurdo” el hecho de condenar al pago de 180 días de salario, debido a que existe constancia de que solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para el despido. Por último, adujo que no existió un nexo causal entre la desvinculación y el estado de salud, ya

que esta se dio por una causal objetiva. Al respecto, trajo a colación la sentencia T-269 de 2010 que indicó que el derecho a ser reubicado por condiciones de salud puede ceder cuando se desborde “la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo”.

3. El Juzgado 2º Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Cúcuta, en fallo de 31 de marzo de 2014, confirmó la decisión del inferior, al estimar que las condiciones físicas del accionante lo hacían sujeto de especial protección constitucional. Sostuvo que no reposaba en el expediente prueba de la notificación de la desvinculación, ya que la carta remitida por el empleador no contaba con fecha ni firma y se limitaba a indicar que el contrato terminaría el 29 de julio de 2013 por “las desavenencias o falta de entendimiento con los funcionarios de la empresa usuaria que lesionan la marcha armónica de las labores en el sitio de trabajo”. Tampoco obraban llamados de atención o quejas de Servientrega S.A. por su trabajo.

Por ello, consideró que la decisión de terminación por presuntos problemas de convivencia con los demás empleados vulneró su derecho al debido proceso, debido a que no se le explicaron claramente los motivos de la desvinculación, ni se le brindó la oportunidad de presentar descargos y ejercer su defensa, contrariando la jurisprudencia constitucional.

iii. ACTUACIONES EN SEDE DE REVISIÓN

En comunicación de 14 de noviembre del año en curso, el accionante manifestó que después del reintegro ordenado por los jueces de tutela ha sido víctima de distintos actos por parte de Dar Ayuda Temporal S.A., que se resumen a continuación:

- Prohibición de ingresar a las instalaciones de la oficina principal de Servientrega.
- No tiene asignada una función específica, él colabora “en lo que puede”.
- Desde que se reincorporó no ha tenido derecho a dotación.
- Los permisos se deben pedir con 2 días de anticipación para no entorpecer las funciones del punto Servientrega, sin importar si la cita es en un fin de semana.
- La compañía ha celebrado actividades sociales para el día del padre, del compañero

o amigo, del niño (en la cual se le entregó un obsequio a cada colaborador) y el paseo de fin de año. No obstante, el actor ha sido relegado de dichos eventos, bajo los argumentos de que no pertenece a la empresa y que es mejor por su carácter agresivo y constantes discrepancias con el personal.

Tales restricciones le han impedido continuar con su tratamiento de salud física y mental. Fue remitido a la especialidad de psiquiatría por causa del estrés, el aumento de peso desmedido, la falta de apetito y de sueño. Además, ha visto desmejorado su aspecto económico, ya que a la fecha le pagan un salario mínimo legal mensual, sin importar que antes de su desvinculación su sueldo ascendía a \$ 890.000.

Por último, destaca que su empleador consignó los salarios atrasados en el Juzgado 13 Laboral de Medellín, bajo una cédula de ciudadanía errada, lo que le impide reclamarlos.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Sala de Revisión es competente para revisar el fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y 31 a 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

2. Planteamiento del problema jurídico

En el presente asunto le corresponde a la Sala establecer si Dar Ayuda Temporal y Servientrega S.A vulneraron los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de Marlon Edisson Lemus Restrepo, al desvincularlo a pesar de que padece una incapacidad permanente parcial valorada en 30.41% por un accidente de trabajo. El motivo para la terminación fue la configuración de una justa causa por “desavenencias o falta de entendimiento con los funcionarios de la empresa usuaria”, así como la negativa del Ministerio de Trabajo de autorizar el despido por cuanto la causa no era el estado de salud del trabajador.

Para abordar el problema descrito, la Sala reiterará el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad. A continuación, llevará a cabo el análisis del caso concreto.

3. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada respecto de personas afectadas por el deterioro en su estado de salud. Reiteración de jurisprudencia[16]

3.1. La Corte ha manifestado que este mecanismo constitucional procede de manera excepcional en lo relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando, además de no encontrar otra vía eficaz para el amparo de sus derechos, quien invoca su protección es un sujeto de especial protección constitucional (como las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados o las personas discapacitadas). Esta posibilidad se ha extendido a aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición de salud al momento del despido[17].

El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra su justificación en diferentes preceptos constitucionales según los cuales, de manera general, el Estado tiene el deber de garantizar la estabilidad en el empleo (artículo 53) así como las condiciones dignas y justas en las que debe desarrollarse el mismo (artículos 25 y 54). Esta obligación está relacionada con otros mandatos consagrados en la Carta Política, que buscan que el Estado vele por la protección de aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental (artículo 13); y brinde la atención especializada que requieran los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a través políticas de previsión, rehabilitación e integración social (artículo 47)[18].

Con base en lo anterior, el Congreso expidió la Ley 361 de 1997[19], cuyo artículo 26[20] consagra la prohibición de despido o terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación física de una persona, salvo que exista una autorización de la oficina de trabajo[21].

En sentencia C-531 de 2000, esta Corte declaró la constitucionalidad condicionada del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997,

“es decir, el aparte que ordena el pago de la indemnización mencionada, sentando los siguientes criterios de interpretación conforme a la Constitución, del aparte normativo demandado: (i) el despido de una persona por razón de discapacidad es absolutamente ineficaz; (ii) en consecuencia, si este se produce, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado; (iii) la indemnización correspondiente a 180 días de salario constituye una sanción por el desconocimiento de la prohibición de despido de personas con

discapacidad[22], y de las normas constitucionales previamente citadas (artículos 1º, 13 y 54), pero no comporta la validación del “despido”[23].

Vale aclarar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo 137 del Decreto ley 19 de 2012. Esta norma revocó el permiso del Ministerio del Trabajo que requería el empleador para despedir a las personas discapacitadas, en las hipótesis en que existiera justa causa para terminar el contrato laboral[24]. No obstante, la Sala Plena de la Corte declaró esta norma inexecutable por medio de la sentencia C-744 de 2012 porque el Presidente de la República al regular los requisitos para el despido de los trabajadores discapacitados extralimitó las facultades otorgadas por la Ley 1471 de 2011, que exclusivamente consistieron en suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades.

Esta Corporación advirtió que la estabilidad laboral reforzada es una acción afirmativa que no puede ser restringida sin que existan razones suficientes para ello, conforme lo prevé el principio de progresividad. Además, indicó que el legislador es el competente para determinar si se requiere el permiso de la autoridad administrativa o judicial con el fin de despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, toda vez que desarrolla elementos de un derecho fundamental.

La declaratoria de inexecutable significó que el artículo 26 volviera a la vida jurídica, comoquiera que la decisión de la Corte de extraer una norma del ordenamiento jurídico por ser contraria a la Carta Política genera que la regla que había sido derogada reviva[25] y nuevamente esté vigente. Lo expuesto tiene sustento en la pretensión de evitar los vacíos normativos dentro del sistema jurídico.

3.2. Ahora bien, ha dicho la Corte que son titulares del derecho en mención, los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aunque el empleador tiene conocimiento de dicha situación. Cuando es así, les asiste la garantía de permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva de despido que sea previamente calificada por la autoridad laboral competente[26].

En este punto, la jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la

procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”[27].

La disminución física o el delicado estado de salud del trabajador ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación dentro del análisis que debe realizar el juez constitucional para la procedencia de la acción de tutela, cuando se da por terminado el vínculo laboral con una persona que se encuentra en tal condición[28]. No obstante, ello no significa que por esa sola circunstancia se deba acceder a la protección invocada.

En tal contexto, la jurisprudencia constitucional ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor, no solo de los trabajadores discapacitados calificados como tales antes de iniciar la relación laboral, sino también a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones[29].

De manera clara, la sentencia T- 211 de 2012 aclaró el anterior punto al establecer que:

“[L]os trabajadores que sean catalogables 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 o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se toma 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 este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que, por regla general, cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica porque una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez[30].

3.3. Entonces corresponde al juzgador de tutela hacer un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador. En ese evento, si el juez encuentra que este último tenía conocimiento de la condición especial de su trabajador y aún así decide despedirlo, tal situación puede ser considerada como un acto de discriminación, pero no como un hecho concluyente a la hora de definir la ilegalidad del despido.

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental, es el motivo por el cual el trabajador fue despedido y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos. Por esta razón, el juez constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso, así como el material probatorio que obre en el expediente y que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales[31].

De ahí que la Corte haya realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el nexo causal a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder[32] o no[33] a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo.

Al trabajador incapacitado le asiste el derecho a la permanencia en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física deba ser reubicado; de lo contrario el empleador está en la obligación de mantener la relación laboral hasta tanto se descarte la recuperación del trabajador y este entre a disfrutar del pago de la pensión de invalidez. En caso de querer terminar con el contrato de trabajo o de afiliación, según el caso, deberá seguir el debido proceso establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de las sanciones establecidas en la misma y del pago de las acreencias laborales que se generen con ocasión del despido ineficaz.

Así mismo, el trabajador tiene derecho a permanecer activo en el régimen de seguridad social, hasta tanto la pensión de invalidez sea reconocida; ello con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud[35].

3.5. Así las cosas, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos

trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo[36].

4. Análisis del caso concreto

4.1. Examen formal del amparo

4.1.1. En este punto, la Sala verificará si la tutela promovida cumple con los principios de subsidiariedad e inmediatez. El Decreto 2591 de 1991 y el precedente constitucional han establecido que en principio la acción de tutela es procedente siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. Lo anterior, porque el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios de defensa[37], en virtud de su carácter excepcional y residual. Ante la existencia de un medio judicial ordinario, será viable: (i) transitoriamente para evitar la configuración de un perjuicio irremediable o (ii) cuando el medio no sea idóneo o eficaz para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante[38].

En el segundo supuesto, la Corte ha precisado que la idoneidad y la eficacia del medio judicial ordinario deben evaluarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Entre dichos elementos relevantes se halla la condición de los accionantes, como que sean sujetos de especial protección constitucional tal como ocurre con los discapacitados, quienes no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar su reintegro[39].

Para la Sala, el caso bajo estudio supera el requisito de la subsidiariedad porque la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, comoquiera que tiene una disminución física permanente calificada en 30.41%, producto de

un accidente laboral. Además, la única fuente de ingresos del actor era la remuneración proveniente de su trabajo, por lo que carece de recursos para suplir sus necesidades y las de su núcleo familiar. Se advierte que las medidas de protección de sus derechos no pueden esperar a que el asunto sea solucionado por el juez ordinario, toda vez que el demandante tiene afecciones en su estado de salud y en la actualidad devenga un salario mínimo mensual vigente.

4.1.2. En relación con el principio de inmediatez, la Corte Constitucional ha establecido que si bien no existe un término legal concreto para la interposición de la acción, esta debe proponerse dentro del plazo razonable a la vulneración de los derechos fundamentales. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el principio de inmediatez surge de la naturaleza de la acción de tutela, ya que la finalidad última del amparo es proteger de forma inmediata los derechos constitucionales. Así, también se verifica el cumplimiento del requisito de inmediatez referido, debido a que la petición de protección de sus garantías constitucionales se dio seis meses después de la desvinculación, siendo completamente razonable el plazo.

4.2. Examen material del amparo

4.2.1. En relación con las circunstancias obrantes en el plenario, la Sala concluye que está comprobado que el peticionario es una persona con una discapacidad permanente parcial, quien tuvo que ser sometido a una grave intervención quirúrgica en su columna, cuya enfermedad le implicó más de 13 meses de incapacidad temporal y una calificación de 30.45% PCL, todo como consecuencia de un accidente de trabajo. Esta situación convierte al petente en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

4.2.2. Adicionalmente, resulta irrefutable que las sociedades demandadas conocían de su limitación al momento de la terminación de la relación laboral, dado que el incidente que la produjo ocurrió en cumplimiento de sus funciones y llevó a que la ARL Colpatria y Coomeva EPS expidieran recomendaciones médicas. Igualmente, el trabajador tuvo que acudir a jueces de tutela y a un juez laboral para lograr el restablecimiento de sus garantías.

4.2.3. En este proceso se encuentra acreditado que el peticionario sostuvo un vínculo laboral con la entidad accionada y que, previa a la remisión de la comunicación sin fecha de creación ni firma que le notificó la terminación laboral, no existió autorización del Ministerio

del Trabajo. La empresa explica su decisión en que pidió permiso al Ministerio de Trabajo y este se declaró incompetente, así como en la existencia de una justa causa.

La Corte observa, por un lado, que la petición de aprobación del despido ante esa Cartera se realizó el 2 de agosto de 2012, es decir, casi un año antes del despido el 29 de abril de 2013. Adicionalmente, en la carta dirigida al Ministerio se destaca que las razones aducidas para la terminación tenían que ver con la inconformidad con el fallo de tutela inicial y no con el incumplimiento de las funciones por parte del accionante[40]. De hecho, de manera desvergonzada, adujeron como fundamento el hecho de que el señor Lemus Restrepo desarrollaba labores peligrosas al manejar la moto, desconociendo su obligación de reubicarlo en un puesto acorde con sus capacidades.

Se advierte entonces que la obligación alegada como incumplida en la carta de terminación bajo estudio es completamente distinta a la expresada en esa ocasión, puesto que se refiere a “desavenencias o falta de entendimiento con los funcionarios de la empresa usuaria”[41]. Por tanto, no se puede amparar la empresa en tal solicitud de permiso, ya que se hizo en una fecha muy anterior y alegaba causales diferentes de desvinculación. En ese sentido, no existió autorización ni solicitud ante el Ministerio de Trabajo.

Además, es de resaltar que el acto administrativo proferido por la Cartera Laboral el 15 de agosto de 2012 se fundamentó en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el Decreto Ley 019 de 2012, vigente a para la época. Sin embargo, tal modificación fue declarada inexecutable en sentencia C-744 de 2012, lo que ocasionaría el decaimiento del citado acto administrativo. Al respecto, esta Corporación ha dicho:

“El concepto de decaimiento es aplicable a los actos administrativos dictados en ejecución de una ley, en tanto la validez de estos depende necesariamente de la validez de la ley que le sirve de fundamento. De tal suerte que cuando una ley es declarada inconstitucional o es derogada los actos administrativos, que siempre se crean para desarrollar, implementar una ley o con fundamento en ésta, dejan de tener fuerza obligatoria, pierden vigencia en virtud del decaimiento, que no es más que una especie de derogación implícita. En efecto, un acto administrativo se extingue o pierde fuerza ejecutoria por causas sobrevinientes que hacen desaparecer ya sea las circunstancias de hecho o los presupuestos de derecho en que se fundó y que eran indispensables para su existencia. Una de las causales para que se

presente el decaimiento de un acto administrativo es que las normas legales que sirvieron de sustento al mismo sean retiradas del ordenamiento jurídico a raíz de ser declaradas inexecutable por la Corte Constitucional, lo que conlleva a que el acto pierda vigencia y no pueda producir efectos hacia futuro, pues la validez de éstos depende necesariamente de la validez de la ley que le sirve de fundamento. En este orden de ideas, la administración no puede mantener los efectos jurídicos de un acto administrativo, como aquel mediante el cual se extingue una cuota parte de una pensión de sobreviviente, que fue adoptado con base en unas normas legales que fueron declaradas inexecutable por la Corte, so pena de vulnerar el derecho fundamental al debido proceso administrativo.”[42]

Por tanto, aunque lo expresado en el mencionado acto administrativo no tiene ninguna relación con el despido actual porque la empresa alegó unas circunstancias para el despido, se tiene que su contenido ha perdido ejecutoria. En ese sentido, se resalta que el Ministerio de Trabajo sí tiene la obligación de examinar si la desvinculación de un trabajador se dio por la justa causa alegada, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto ha sido ratificado por la sentencia C-531 de 2000, según la cual “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 causa legal de despido y proteger así al trabajador.”

En esa línea, el fallo T-313 de 2012 consideró que:

Además, la providencia C-744 de 2012 indicó que el trámite de exigir la autorización previa del Ministerio para dar por terminado el contrato de trabajo con un empleado en situación de discapacidad, cuando se discuta la existencia o no de una justa causa para ello, se trataba de una medida para garantizar la igualdad real y material de los grupos discriminados o marginados, reafirmando la obligatoriedad de la cartera de surtirlo de fondo.

4.2.4. Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del peticionario, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo, la procedencia del amparo en principio se encuentra

condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado. Al respecto, la empresa accionada argumentó que la desvinculación del señor Lemus se originó en el indebido cumplimiento de sus funciones, consistente en la mala relación que llevaba con sus compañeros.

La misma empresa mencionó que no adelantó un proceso para dar a conocer las razones o permitir la defensa del empleado, ya que “simplemente se verificó con el coordinador y la empresa usuaria que se presentaba esta novedad que afectaba su proceso y dio por terminado el contrato”.

A pesar de que este Tribunal ha establecido que la terminación unilateral de un contrato no se refiere a una sanción disciplinaria sino al ejercicio de una facultad que la ley le confiere a las partes, lo cierto es que tal facultad no se puede desarrollar fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, tanto a los funcionarios públicos como a los particulares[43]. Por ello, la Corte ha indicado:

“Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que la causal debe estar demostrada plenamente y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral. De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia.” (Subrayado fuera de texto)

En el caso bajo estudio, no se puede apreciar ni siquiera un incidente o problema con otros trabajadores que haya involucrado al petente. A la empresa accionada le correspondía demostrar la existencia objetiva de una causal de despido, sin que lo haya hecho en la contestación de la acción o al momento de impugnar el fallo de primera instancia. Y es que la carga de la prueba es mayor para un empleador cuando pretende terminar la relación con un colaborador con limitaciones.

Por tanto, las circunstancias antecedentes como: (i) el primer despido una vez se reintegró al trabajo después de la cirugía, (ii) la renuencia a cumplir con las recomendaciones médicas expedidas por la ARL y la EPS, (iii) la solicitud de autorización ante el Ministerio en el año 2012, así como (iv) la carta de despido sin fecha y firma, con una justa causa ambigua y no comprobada, llevan a concluir que toda la actuación de parte de Dar Ayuda Temporal se trata de un hecho de discriminación velado.

La empresa alega que la reubicación no es un derecho ilimitado y que esta Corporación ha expresado que se puede eximir de tal deber “si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador”[44]. No obstante, omito transcribir el resto de la cita que lee:

“Sin embargo, éste [el empleador] tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

Así las cosas, en el presente caso no era posible invocar tal precedente constitucional, debido a que no existe en el acervo probatorio ninguna razón de índole constitucional que la exonera de cumplir el deber de estabilidad laboral reforzada. Tampoco obra prueba de haber dialogado con el señor Lemus Restrepo para llegar a una solución de reubicación diferente.

4.2.5. Por las razones expuestas, esta Sala concluye que Dar Ayuda Temporal vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Marlon Edisson Lemus Restrepo al despedirlo sin tener en cuenta que es una persona con una discapacidad permanente y sin el permiso de la autoridad del trabajo correspondiente. Por eso, la terminación del contrato de trabajo adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna.

Se modificarán las decisiones de instancia, para en su lugar conceder la protección de su derecho de manera permanente. En consecuencia, se ordenará a Dar Ayuda Temporal S.A. que reubique sin solución de continuidad a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, con igual o mejor salario que el recibía como mensajero de moto y que sea compatible con sus condiciones de salud. Además, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar por el accionante

desde el momento de la terminación hasta su reintegro o no aceptación del cargo.

Teniendo en cuenta que en el expediente obra comunicación de Dar Ayuda Temporal S.A. en la que se indica que el dinero correspondiente a la sanción por despido injusto, así como los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir fueron constituidos en depósito judicial en el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín[46]. Igualmente, obra escrito en el que el accionante menciona que no ha podido acceder a tales dineros puesto que reside en Cúcuta[47], se ordenará a la empresa que en el término de 48 horas ponga a efectiva disposición del actor tales sumas en la cuenta en la que le consignan sus salarios, sin que ello le signifique desplazamientos a otras ciudades.

4.3. En cuanto a las indebidas presiones que el accionante ha tenido que enfrentar después del reintegro ordenado por los jueces de instancia consistentes en la exclusión de eventos sociales, la falta de dotación y la prohibición de entrada a las oficinas, así como el ofrecimiento de cinco millones de pesos para que se retirara, encuentra la Sala que no existe material probatorio suficiente al respecto. Sin embargo, y al observar la actitud discriminatoria por parte de la entidad accionada a lo largo de la relación laboral, se hace necesario advertirle que no incurra en tales prácticas, puesto que son contrarias al orden constitucional y legal.

4.4. Para la Sala resulta de suma preocupación que la empresa Servientrega S.A. no se haya pronunciado en sede de tutela en cuanto a la duración del vínculo con el actor, a través de distintas cooperativas y/o empresas de servicios temporales. Solo se encuentran los desprendibles de pagos de algunos meses en los que se evidencia que el pago del salario del actor lo hacía directamente tal empresa, ello no resulta suficiente para emitir una orden específica al respecto. Sin embargo, ante la posibilidad de existencia de una infracción a las normas sobre intermediación laboral, se remitirá copia de este fallo al Ministerio de Trabajo, para que investigue los hechos en virtud de su competencia de inspección, vigilancia y control.

4.5. Teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo ha manifestado que no tiene la competencia para autorizar el despido de una persona con limitaciones cuando se alega una justa causa, contrariando la jurisprudencia constitucional, la Sala le advertirá que en adelante cumpla con su obligación de decidir si autoriza o no el despido del trabajador,

cuando se solicite su autorización, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.6. Para garantizar el verdadero cumplimiento de la presente providencia, se ordenará el acompañamiento del Defensor Regional del Norte de Santander y del Personero de Cúcuta.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR parcialmente la sentencia proferida por el Juzgado 2° Civil del Circuito Especializado en Restitución de Tierras de Cúcuta, que confirmó el dictado por el Juzgado 5° Civil Municipal de Menor Cuantía de la misma ciudad, que concedieron transitoriamente el amparo invocado. En su lugar, CONCEDER definitivamente la tutela al derecho a la estabilidad laboral reforzada de Marlon Edison Lemus Restrepo.

Segundo.- ORDENAR a Dar Ayuda Temporal S.A. que, en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de este fallo, reubique, si no lo ha hecho, sin solución de continuidad a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculado, con igual o mejor salario que el recibía como mensajero de moto y que sea compatible con sus condiciones de salud.

Tercero.- ORDENAR a Dar Ayuda Temporal S.A. que, en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de este fallo, el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar por el accionante desde el momento de la terminación hasta su reintegro o no aceptación del cargo. El pago deberá realizarse en la cuenta bancaria en la que le consignan mensualmente sus salarios, sin que ello le signifique desplazamientos a otras ciudades.

Cuarto.- ADVERTIR a Dar Ayuda Temporal S.A. que se abstenga de ejercer presiones indebidas sobre Marlon Edison Lemus Restrepo, puesto que tales prácticas son contrarias al orden constitucional y legal. Así mismo se ordenará el acompañamiento del Defensor Regional del Norte de Santander y del Personero de Cúcuta.

Quinto.- REMITIR copia del presente expediente al Ministerio de Trabajo para que de acuerdo con sus competencias de inspección, vigilancia y control, inicien una investigación contra Dar Ayuda Temporal S.A. y Servientrega S.A., a fin de determinar si esas organizaciones han infringido las normas que prohíben la intermediación laboral.

Sexto.- ADVERTIR al Ministerio de Trabajo que en adelante cumpla con su obligación de decidir si autoriza o no el despido del trabajador, cuando se solicite su autorización, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Séptimo.- ORDENAR a la Defensoría Regional de Norte de Santander y a la Personería Municipal de Cúcuta para que dentro de la órbita de sus competencias acompañen y verifiquen el cumplimiento de las órdenes dadas en este fallo.

Octavo.- Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado Ponente

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

GLORIA STELLA ORTÍZ DELGADO

Magistrada

ANDRÉS MUTIS VANEGAS

Secretario General (E)

[1] El presente capítulo resume la narración hecha por el accionante, así como otros elementos fácticos y jurídicos observados en el expediente, los cuales se consideran relevantes para comprender el caso.

[2] En el expediente obran desprendibles de pago a cargo de Servientrega en el cuad. 3, fl.

25 a 29.

[3] Cuad. 1, fl. 11 a 12. 51

[4] 56 a 57.

[5] Cuad. 13, fl. 3.

[6] Cuad. 1, fl. 10.

[7] Cuad. 1, fl. 4; Cuad. 3, fl. 40 a 42.

[8] Cuad. 1, fl. 6 a 9.

[9] Cuad. 1, fl. 2 a 3.

[10] Carta de terminación de contrato de trabajo suscrita por Dar Ayuda Temporal, dirigida a Marlon Edisson Lemus Restrepo (Cuad. 1, fl. 1.).

[11] “ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

[12] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sección Primera, Sentencia de 4 de agosto de 1992, Radicado 5127.

[13] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sección Primera, Sentencia de 15 de julio de 2008, Radicado 32532.

[14] Cuad. 1, fl. 40 a 42.

[16] Este aparte se fundamenta en lo expuesto en la sentencia T-674 de 2014.

[17] Cfr. Sentencia T-703 de 2013.

[18] Ver Sentencias T-754 de 2012, T-651 de 2012, T-461 de 2012, T-307 de 2012, T-263 de 2012, T-742 de 2011, T-050 de 2011, entre otras.

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

[20] Ley 361 de 1997, artículo 26: “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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

[21] En Sentencia C-531 de 2000, esta norma fue declarada exequible condicionalmente, “bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional a favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts 47 y 54), 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”.

[22] Sentenció la Corte, en la parte resolutive del fallo citado: “Primero.- Declarar EXEQUIBLE la expresión salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.|| Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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”.

[23] Sentencia T-025 de 2011.

[24] “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 del Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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”.

[25] Sentencia C-357 de 2003 En esta oportunidad la Corte estimó: “(C)onsidera la Corte Constitucional que con la declaratoria de inexecutable se restauran ipso jure, siempre y cuando no sean contrarias al ordenamiento constitucional, las normas que habían sido derogadas por los apartes de la Ley (...) que sean declarados inconstitucionales en esa sentencia”.

[26] Ver Sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-642 de 2010, T-415 de 2011 y T-754 de 2012, entre otras.

[27] Sentencia T-111 de 2012. Cfr. Sentencias T-050 de 2011, T-269 de 2010 y T-519 de 2003.

[28] Sentencia T-173 de 2011.

[29] En la Sentencia T-003 de 2010, la Corte consideró sobre el particular: “Para esta

Corporación es claro, así mismo, que la estabilidad laboral de quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta resulta especialmente relevante, no sólo por la evidente relación entre ésta y la posibilidad de gozar de condiciones de subsistencia dignas, sino porque la realización laboral de quienes se encuentran en tal posición se asocia directamente con la realización de la dignidad humana, y con la integración social de quienes enfrentan una limitación física, o de cualquier otro tipo”.

[30] Sentencia T-041 de 2014.

[31] Cfr. Sentencia T-703 de 2013.

[32] Por ejemplo, en la sentencia T-111 de 2012 la Corte amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al considerar que al momento del despido se encontraba disminuida en su capacidad física (demostrado con las incapacidades por la cirugía de apendicitis y el tratamiento para el síndrome del túnel carpiano), situación que era conocida por la entidad demandada y que a pesar de ello dio por terminado el vínculo laboral sin la autorización del inspector de trabajo. Lo anterior constituyó en aquella oportunidad, una presunción del despido en razón al estado de salud de la accionante. De igual forma, en sentencia T-269 de 2010 este Tribunal declaró ineficaz el despido y ordenó el reintegro del actor, por cuanto el empleador tenía pleno conocimiento del accidente de trabajo sufrido por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, así como de la discapacidad generada a raíz del mismo.

[33] En la sentencia T-116 de 2013 la Corte señaló que no podía entenderse que la entidad demandada estuviera enterada del estado de salud del accionante para la fecha de terminación de la relación laboral, puesto que no se evidenciaba ninguna dificultad para el normal desempeño de sus funciones. Al contrario, adujo, el accionante no intentó probar si quiera sumariamente que su desvinculación fue discriminatoria y, más bien, el empleador sí logró acreditar la inexistencia del nexo causal entre la terminación del contrato y el estado de salud del actor (como el envío de cuatro cartas de terminación del contrato a otros trabajadores y la ausencia de incapacidades durante el último año de vigencia de la relación laboral).

[34] Sentencia T-136 de 2014.

[35] *Ibíd.*

[36] Sentencia T-041 de 2014.

[37] Sentencia T-018 de 2013.

[38] Sentencia T-018 de 2013.

[39] Sentencia T-211 de 2012.

[40] Como razones expresó que: (i) la terminación del contrato en 2011 no se debió a su estado de salud sino a la terminación de la necesidad de la empresa usuaria; (ii) no se dan los presupuestos exigidos por la Corte Suprema de Justicia para que se predique la estabilidad laboral reforzada, a saber, una incapacidad superior al 25%; (iii) el trabajador está realizando labores riesgosas para su salud, puesto que se desempeña como mensajero en moto, y (iv) la decisión de amparo de 2011 vulnera los derechos del empleador, por cuanto le impone una carga que desborda su capacidad.

[41] Carta de terminación de contrato de trabajo suscrita por Dar Ayuda Temporal, dirigida a Marlon Edison Lemus Restrepo (Cuad. 1, fl. 1.).

[42] Sentencia T-702 de 2005.

[43] Sentencia T-075A de 2011.

[44] Sentencia T-269 de 2010.

[46] Cuad. 1, fl. 102 a 118.

[47] Cuad. 2, fl. 11.