COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/217/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/217/14
Expediente	—
Fecha	2014-04-01
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Principio De Subsidiariedad
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado Que Goce De Estabilidad Laboral Reforzada
- Accion De Tutela Frente A La Vulneracion De Los Derechos Fundamentales Ocurrida En El Marco De Una Relacion Laboral
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Principio De Solidaridad
- Derecho Al Minimo Vital, Seguridad Social Y Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Requisitos que se deben demostrar para que la inexistencia de otro medio de defensa judicial dé lugar a la acción de tutela procede cuando (i) no existan otros medios de defensa judiciales para la

Texto completo

T-217-14 Sentencia T-217/14 PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD- Requisitos que se deben demostrar para que la inexistencia de otro medio de defensa judicial dé lugar a la acción de tutela La acción de tutela procede cuando (i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; cuando (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa; o cuando (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL- Procedencia La tutela para solicitar la protección de derechos laborales, procede de forma excepcional. Para la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudirse a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo tanto, cuando quiera que una persona acuda a la acción de

tutela para que se protejan sus derechos presuntamente transgredidos en el marco de un contrato de trabajo, debe demostrar que desplaza la vía judicial ordinaria o administrativa por estar en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe prontamente atendida por el juez constitucional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Se desconocen los derechos fundamentales del accionante al dar por terminada su relación laboral sin autorización de la autoridad laboral PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD- Concepto Ha sostenido la Corporación el principio de solidaridad tiene tres acepciones:

(i) como una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; y (iii) un límite a los derechos propio .

ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL- Procedencia como mecanismo definitivo comoquiera que el mecanismo ordinario dispuesto para solucionar esta controversia, es ineficaz DERECHO AL MINIMO VITAL, SEGURIDAD SOCIAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden a compañía reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales condiciones y pagar los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho Referencia: expediente T-4127761 Acción de tutela presentada por el ciudadano Armando Barrios Hernández contra Varisur y Compañía Ltda.

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., primero (01) de abril 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 las sentencias proferidas, en primera instancia, por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Neiva, el veintidós (22) de julio de dos mil trece (2013), y en segunda instancia, por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Neiva, el nueve (9) de septiembre de dos mil trece (2013), en el proceso de tutela de Armando Barrios Hernández contra Varisur y Compañía LTDA.

El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Once (11), en auto proferido el catorce (14) de noviembre de dos mil trece (2013).

I. ANTECEDENTES El señor Armando Barrios Hernández presentó acción de tutela contra Varisur y Compañía Ltda. por la presunta vulneración de su derecho fundamental y el de su familia al mínimo vital, y sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social. Sostuvo que la empresa accionada terminó su contrato de trabajo de forma unilateral, a pesar de que se encontraba en tratamiento médico por padecer una enfermedad de origen común por la cual estuvo incapacitado más de ciento ochenta (180) días.

Enseguida la Sala pasa a mostrar los hechos que fundamentan la acción, la respuesta de la empresa accionada y las decisiones objeto de revisión:

1. Hechos 1.1. El señor Armando Barrios Hernández afirmó que se desempeñó como mecánico 1A en la empresa Varisur y Compañía Ltda. desde el año dos mil siete (2007), a través de contrato a término fijo, prorrogado en varias oportunidades.

[1] La última prórroga del contrato se realizó el ocho (8) de febrero y se entendía hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012). No obstante, mediante comunicación del veinte (20) de diciembre de dos mil doce (2012), la empresa le manifestó al actor que extendería el término de duración del contrato al treinta (30) de junio de dos mil trece

(2013). En total, el peticionario laboró para la compañía accionada, a través contratos a término fijo, durante más de seis (6) años.

[2] 1.2. Sostuvo el accionante que mientras se encontraba en vigencia la relación laboral fue diagnosticado con lupus eritematoso sistemático y serositis pleural lúpica con compromiso de órganos o sistemas , [3] por la cual fue incapacitado por Saludcoop EPS desde el trece (13) de septiembre de dos mil doce (2012) al quince (15) de mayo de dos mil trece (2013).

La especialista en salud ocupacional Celia Borrero Paredes de Varisur y Compañía Ltda. dio visto bueno para que el actor se reincorporara a sus labores a partir del diecisiete (17) de mayo de dos mil trece (2013), siguiendo las siguientes recomendaciones: "(…) utilizar protección respiratoria de carácter permanente, debe evitar exposición solar directa y utilizar bloqueador solar de manera permanente .

Adicionalmente no se considera apto para trabajar en alturas por hallazgo de hemibloqueo rama haz de his . Pausas activas, higiene postural. Debe continuar en control con EPS para su cuadro de LES que es una patología de tipo crónico con ocasionales cuadros de exacerbación.

" [4] Además de la enfermedad señalada, el peticionario también padece de decorticación pulmonar derecha . [5] 1.3. Aseguró el actor que al reintegrarse a sus labores, (i) la empresa le envió una nueva carta en la cual le reiteró que la fecha de terminación del contrato sería el treinta (30) de junio de dos mil trece (2013), y (ii) fue nuevamente incapacitado desde el catorce (14) de junio al veintiocho (28) de junio de dos mil trece (2013).

1.4. Afirmó que suscribió el acta de conciliación No. 091 de dos mil trece (2013) del tres (3) de julio de dos mil trece (2013) en la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo. Según dice, en el documento se anotó, entre otras cosas, que el contrato terminó sin que la empresa le adeudara sumas de dinero o prestaciones sociales. También, dijo el actor que firmó el acta porque se encontraba en una situación de salud precaria y requería el dinero de la liquidación para sufragar sus servicios médicos, así como suplir las necesidades básicas diarias suyas y de su familia.

1.5. En el acta de conciliación no se explican las razones de terminación de la relación laboral entre el accionante y Varisur y Compañía Ltda. No obstante, del contenido del documento se extraen los siguientes datos relevantes:

(i) que Varisur y Compañía Ltda. realizó la liquidación definitiva del contrato de trabajo, y pagó al actor seis millones ochocientos setenta y seis mil quinientos treinta y seis pesos ($6.876.536);

(ii) que la empresa le reconoció un bono de mera liberalidad por siete millones de pesos ($7.000.000) de pesos con el fin de " conciliar los supuestos o eventuales conflictos que se pudieran originar de la relación laboral que existió entre las partes ;" (iii) que las partes acordaron que realizado el acuerdo conciliatorio no existe conflicto entre ellas y que el trabajador desiste de cualquier acción judicial en contra de la empresa o contra los socios que la conforman; y, (iv) que la partes se declararon " a paz y salvo por todo concepto de carácter laboral derivado del contrato de trabajo y en especial pero sin limitarse a: los conceptos de auxilio de cesantías, intereses sobre las mismas, vacaciones, primas legales o extralegales, salarios, trabajo suplementario en horas extras, recargos de trabajos nocturnos, descansos remunerados, y en general todo concepto relacionado con salarios, prestaciones o indemnizaciones por presuntas enfermedades de carácter laboral o accidente de trabajo y sobre cualquier derecho o acreencia laboral nacido o por surgir directa o indirectamente del contrato de trabajo que existió entre las partes ." En la parte final del documento, el inspector del trabajo manifestó: "[t] eniendo en cuenta que el anterior acuerdo no vulnera derechos ciertos e indiscutibles se le imparte aprobación, haciendo advertencia expresa a las partes que el mismo hace tránsito a cosa juzgada de conformidad con lo dispuesto por los artículos 19 y 78 del CPT y SS y en el artículo 28 de la Ley 640 de 2011. Se deja copia para el archivo con todos los anexos ." 1.6. El actor sostuvo que su familia, integrada por su compañera permanente, quien no trabaja, y dos (2) hijas, dependen económicamente del salario que devengaba en Varisur y Compañía Ltda.;

[6] además, que continúa requiriendo diversos servicios de salud que debe sufragar de forma particular porque una vez se terminó su contrato laboral quedó desafiliado del Sistema de Salud, y como padece de lupus necesita tratamiento permanente. Finalizó señalando que la empresa no podía terminar su contrato laboral sin solicitar permiso a la autoridad laboral competente porque es una persona con diversas afecciones de salud que tiene derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada de acuerdo con la Constitución. En consecuencia, solicitó al juez de tutela, ordenar a la empresa accionada reintegrarlo al cargo que estaba desempeñado al momento de terminación de la relación laboral.

2. Respuesta de Varisur y Compañía Ltda. 2.1. La empresa solicitó que se niegue la solicitud de amparo elevada por el señor Armando Barrios Hernández, toda vez que no se irrespetaron sus derechos fundamentales en el proceso de terminación de la relación laboral.

2.2. Como fundamento de su petición la empresa explicó: (i) que el juez de tutela no puede ordenar el reintegro del actor porque la decisión de terminar el contrato no fue de la empresa, por el contrario, que la tomó el accionante de forma unilateral. Al respecto sostuvo " el día 28 de junio del año en curso la señora Gloria Isabel Cedeño asistente de contratación recibe una llamada del empleado informando que él ya había superado el impase médico, razón por la cual era indispensable su reincorporación, pero que el señor Armando Barrios, no estaba dispuesto a laborar más, exigiéndoles a la empresa su respectiva liquidación (…);" (ii) que en desarrollo del contrato la empresa pagó oportunamente los salarios, primas, cesantías e intereses, y afilió al actor al Sistema de Seguridad Social;

(iii) que la conciliación suscrita ante el Inspector del Trabajo se propuso, como se advirtió, una vez se conociera que el accionante le manifestó a una funcionaria de la empresa su decisión de no continuar laborando. Así que a diferencia de lo que hace ver el peticionario, la empresa no tenía intenciones de despedirlo, y sí renovar el contrato laboral como lo hizo en diferentes oportunidades mientras duró la relación; y finalmente, (iv) que el Inspector de Trabajo garantizó que en el trámite conciliatorio se respetaran los derechos fundamentales del trabajador, explicándole sobre el contenido del acta y verificando que la manifestación de acuerdo sobre lo allí pactado se hizo libremente, sin coacción de ningún tipo. Sobre este último punto, la empresa manifestó: "(…) de manera temeraria afirma el demandante que no tenía conocimiento, que no fue asesorado, situación que no es cierta, toda vez que desde la compañía y en especial del área de contratación se le indicaron la consecuencias de su petición y sin reparo alguno el señor Armando Barrios en una expresión de su voluntad, suscribió el acta sin que la misma señalara inconformismo alguno (…)".

2.3. Sobre la situación de salud del actor y el presunto derecho que lo asistía a gozar de estabilidad laboral reforzada, Varisur y Compañía Ltda. señaló que " [e]l mismo día de la suscripción del acta de conciliación el hoy accionante paradójicamente y de manera voluntaria, sin recibir oposición alguna, se practicó el examen de egreso arrojando el mismo que el señor no presenta restricciones y que es una persona apta para laborar, por lo tanto, acoger las pretensiones del accionante es desconocer los lineamientos esbozados por la Corte Constitucional, en cuanto se puede afirmar que el señor no está discapacitado, no está en el grupo de personas denominadas en estado de indefensión, como tampoco su contrato fue terminado por ello; solicitamos nuevamente denegar por improcedente la acción pretendida ." 3. Decisiones que se revisan 3.1. En fallo de primera instancia del veintidós (22) de julio de dos mil trece (2013) el Juzgado Quinto Penal Municipal de Neiva declaró la improcedencia de la acción. Estimó el despacho que el accionante debe acudir a la vía ordinaria laboral para solicitar la protección de los derechos que presuntamente Varisur y Compañía Ltda. le desconoció en razón de la relación laboral que tenían, al despedirlo sin justa causa y gozando de estabilidad laboral reforzada, pues del expediente no se puede afirmar que el actor acudió a la acción de tutela con la finalidad de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. A lo anterior agregó " las diferencias que surgieron de éste [el contrato de trabajo] fueron conciliadas ante la Inspección de Trabajo. Pero si eventualmente su consentimiento estuvo viciado, ello tendrá que ser probado dentro de un proceso y no dentro de una acción como la que nos ocupa ." 3.2. El peticionario impugnó la decisión de primera instancia. Explicó que en su caso se cumplen los requisitos para afirmar que Varisur y

Compañía Ltda. vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada porque él es una persona (i) que se encuentra una situación de debilidad manifiesta dadas sus condiciones de salud, además (ii) que la empresa conocía de su situación de salud y no pidió permiso de la autoridad laboral para terminar la relación laboral. Por otro lado, sostuvo que la empresa actúo de mala fe al afirmar que él fue quien solicitó la terminación del contrato laboral, cuando fue la misma empresa, en oficio del diecisiete (17) mayo de dos mil trece (2013), quien le informó que el contrato finalizaría el treinta (30) de junio del mismo año. Por tanto, concluyó el actor, a partir de los elementos señalados, el juez de tutela debía presumir que fue víctima de un despido discriminatorio.

3.3. El Juzgado Segundo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Neiva, en providencia del nueve (9) de septiembre del dos mil trece (2013), confirmó íntegramente el fallo impugnado.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de 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.

2. Presentación del caso y problema jurídico 2.1. El señor Armando Barrios Hernández considera que la empresa Varisur y Compañía Ltda. desconoció el derecho fundamental suyo y de su familia al mínimo vital, y sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, por haberlo despedido del cargo de mecánico 1A que desempeñaba en la empresa desde el dos mil diez (2010). La empresa sostuvo que no despidió al accionante de su trabajo; por el contrario, que el peticionario renunció, y que después de vencido el término de la última prórroga (30 de junio de 2013) la empresa tenía la intención de renovar el contrato laboral.

A su turno, los jueces de instancia declararon la improcedencia de la acción de tutela, porque a su juicio, el actor no demostró que desplazó la vía ordinaria y acudió a la acción de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

2.2. Con base en los hechos expuestos, la Sala de Revisión considera que el problema jurídico que debe resolver es: ¿vulnera un empleador (Varisur y Compañía Ltda.) los derechos fundamentales de un trabajador (Armando Barrios Hernández) al dar por terminada su relación laboral a través de un acta suscrita de mutuo acuerdo ante el inspector de trabajo, pese a que el trabajador padecía una enfermedad que le fue diagnosticada durante la vigencia del contrato laboral, suscrito a término fijo, y esa circunstancia no fue puesta en conocimiento del inspector de trabajo? Para resolver este interrogante, la Sala se referirá al derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con disminuciones físicas omentales, que afectan temporalmente el desarrollo de sus labores; además, los remetidos que adopta la ley y la jurisprudencia constitucional cuando quiera que un trabajador en esas circunstancias, es despedido sin autorización de la autoridad laboral competente. Luego, reiterará lo pertinente sobre el deber de solidaridad en el marco de las relaciones laborales. Finalmente, desarrollará el caso concreto.

3. Procedencia de la acción de tutela en el caso concreto La acción de tutela procede cuando (i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; cuando (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa;

o cuando (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección.

[7] En ese sentido, la tutela para solicitar la protección de derechos laborales, procede de forma excepcional. Para la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudirse a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo tanto, cuando quiera que una persona acuda a la acción de

tutela para que se protejan sus derechos presuntamente transgredidos en el marco de un contrato de trabajo, debe demostrar que desplaza la vía judicial ordinaria o administrativa por estar en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe prontamente atendida por el juez constitucional.

En el caso concreto la Sala considera que la acción objeto de revisión procede como mecanismo definitivo para amparar los derechos del señor Armando Barrios, comoquiera que el mecanismo ordinario dispuesto para solucionar esta controversia, es ineficaz. Esto ocurre porque acudir el proceso ordinario no propone una satisfacción inmediata de los derechos fundamentales del actor, quien actualmente se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, toda vez que:

(i) se trata de una persona que sufre de lupus eritematoso , enfermedad por la cual los especialistas de Saludcoop EPS le ordenaron tratamiento permanente y cuidados especiales a los que actualmente el actor no puede acceder, porque al finalizar la relación laboral con Varisur y Compañía Ltda., quedó desafiliado del Sistema de Seguridad Social. Esto se constituye en una situación de amenaza de su derecho fundamental a la salud, que requiere la intervención inmediata del juez de tutela.

[8] (ii) su sostenimiento y el de su familia provenía de forma exclusiva del salario que devengaba por su labor de mecánico en Varisur y Compañía Ltda. Al dejar de recibir ese ingreso, el núcleo familiar no tiene garantizado su mínimo vital y puede surgir una situación de afectación mayor de sus garantías constitucionales, en tanto sus necesidades básicas no sea adecuadamente satisfechas. Esta situación también amerita la intervención del juez de tutela para evitar que la situación de vulnerabilidad descrita empeore, hasta configurarse un perjuicio irremediable.

Dado que la falta de ingresos fijos le impide al actor acceder al Sistema de Salud y además, obstaculiza el goce efectivo del derecho al mínimo vital suyo y de su familia, la Sala considera la procedencia de la acción está justificada en el caso concreto. En consecuencia, se pronunciará sobre el asunto de fondo puesto a su consideración.

4. Varisur y Compañía Ltda. desconoció los derechos fundamentales del señor Armando Barrios Hernández, al dar por terminada su relación laboral sin autorización de la autoridad laboral, por tratarse de una persona que gozaba de estabilidad laboral reforzada, dado su especial estado de salud Esta Corporación ha sostenido que las personas con disminuciones físicas –o mentales,-incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (arts. 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional.

[9] La norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.

[10] Esta protección se extiende a aquellos trabajadores que sufren una condición de debilidad manifiesta y que su contrato de trabajo finaliza sobre la base de que venció el término pactado. La Corte ha sostenido que la sola terminación del plazo del contrato laboral o de la obra, no es razón suficiente para desvincular al trabajador de su cargo. En la sentencia T-996 de 2010, [11] al referirse sobre a la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los casos de despido por finalización del término, dijo la Corte:

“(…) 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, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término del

contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, 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." Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para despedir a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente.

[12] La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo en razón de la condición de salud que aqueja al trabajador, y por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo. Las anteriores consideraciones encuentran fundamento en el en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 " por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones " la cual dispone que "[e] n 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.

" Por tanto, si se comprueba que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, por razón de su condición de debilidad manifiesta o incapacidad certificada, tienen lugar dos consecuencias: (i) el despido es ineficaz, el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador;

(iii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado, los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que produjo el despido, y su reintegro efectivo; y (iii) 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 ." Esta indemnización está contemplada, también, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En la sentencia C-531 de 2000 [13] la Corporación estudió una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Se trató de una acción en la cual los actores sostenían que el legislador desconoció la obligación constitucional de protección especial de las personas que presentan una debilidad manifiesta por su condición física, sensorial o mental, al permitir su despido con el previo reconocimiento de la indemnización consagrada en la norma. La Corte sostuvo que el artículo, en vez de reforzar la protección de los trabajadores que padecían alguna disminución, los ponía en situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, al poder ser despedidos desconociendo la protección especial que les asiste por virtud de la Constitución. Sostuvo la Sala:

"En esos términos, tal y como se encuentra redactada la norma, la Corte estima que la posibilidad de despedir a un discapacitado, sin autorización de la oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización por la suma de "ciento ochenta días de 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 modifiquen, adicionen, complementen o aclaren", no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana.

Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y

suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.” Con fundamento en la anteriores consideraciones la Sala declaró exequible el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendimiento de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato .” [14] De conformidad con la jurisprudencia antes citada, los trabajadores que sufren una disminución física o mental, que afecte el desarrollo de la labor para la cual fueron contratados, siempre que los comprueben, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada, lo cual implica que su despido sólo puede efectuarse con autorización del inspector de trabajo.

Aunado a lo anterior, es preciso resaltar que si bien la estabilidad laboral reforzada tiene origen en una interpretación sistemática de las cláusulas constitucionales que ordenan proteger a las personas en condición de debilidad manifiesta (artículos 13 y 47 de la C.P.) y los principios constitucionales que rigen las relaciones laborales (artículo 53 de la C.P.), esta Corporación ha señalado que dicha protección también encuentra un fundamento importante, anterior al desarrollo legal y jurisprudencial, en el principio de solidaridad (enunciando en artículo 1º y en el 95, numeral 2º de la Constitución).

Para la Corte, el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.

Sobre el concepto de solidaridad ha dicho la Corporación que: “[s] e trata de un principio que inspira la conducta de los individuos para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo (…) La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta de la persona y de la comunidad respecto del Estado y que ve en éste al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mediante el concepto de la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas .” [15] En otra decisión, dijo la Corte con respecto a este deber: “[l] a construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano, impuesto categóricamente por la Constitución, el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro.

[16] En un fallo en sede de control abstracto de constitucionalidad, la Corte aclaró que el principio de solidaridad, entendido como deber, podía ser exigido excepcionalmente a los particulares a pesar de que no hubiera sido desarrollado en una ley de la República. Así lo señaló en la Sentencia C-237 de 1997 [17] cuando, al ocuparse de una demanda instaurada contra el delito de inasistencia alimentaria consagrado en el Código Penal, dijo que:

“ [e] l deber de solidaridad no se limita al Estado: corresponde también a los particulares, de quienes dicho deber es exigible en los términos de la ley, y de manera excepcional, sin mediación legislativa, cuando su desconocimiento comporta la violación de un derecho fundamental” .

Esta interpretación fue posteriormente acogida en sede de tutela en la sentencia T-170 de 2005 [18] , donde la Corte se ocupó del cobro de una crédito hipotecario por parte de una entidad bancaria que había pasado por alto que en la vivienda que perseguía habitaba una familia compuesta por 4 menores de edad y sus 2 padres, quienes padecían de VIH/SIDA. Al referirse al principio de solidaridad, con el ánimo de establecer los deberes especiales que tenía la entidad bancaria para con las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, la Corte señaló lo siguiente:

“ [e] n cuanto deber, la solidaridad se orienta a garantizar, por parte de las personas, el cumplimiento de determinadas funciones con miras a la realización de fines constitucionales. Ahora, la regla general es que los deberes constitucionales sólo generan obligaciones para las personas cuando han sido materia de desarrollo legal. Esto tiene sentido pues la imposición de deberes implica la configuración de límites para las libertades individuales y en una democracia el legitimado para establecer tales límites es el legislador, no la administración, ni tampoco la jurisdicción. (…). Una vez que el deber de solidaridad ha sido desarrollado en un ámbito específico, los particulares quedan compelidos a su observancia. (…) No obstante lo expuesto, en casos excepcionales, puede ocurrir que el incumplimiento del deber de solidaridad en un ámbito aún sin desarrollo legal, implique la vulneración o puesta en peligro de derechos fundamentales. En este tipo de supuestos, es claro que no se cuenta con la inmediación de la legislación con miras a la concreción de ese deber en cargas específicas. Sin embargo, dada la conexión inescindible que existe entre el incumplimiento del deber de solidaridad y la afectación de derechos fundamentales y el carácter prevalente que estos tienen en el seno de una democracia, es factible que, en aras de su protección, el juez constitucional imponga cargas concretas a los particulares vinculados por ese deber pues si bien él no ha sido objeto de desarrollo legal, su concreción es posible como mecanismo de protección de los derechos fundamentales como función típicamente jurisdiccional .” De igual forma, ha sostenido la Corporación el principio de solidaridad tiene tres acepciones:

(i) como una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; y (iii) un límite a los derechos propio .

En el ámbito de las relaciones laborales, cuando un trabajador atraviesa una situación de debilidad manifiesta, la reacción debida por parte del empleador debe estar inspirada en el principio de solidaridad. Ello implicaría, por lo menos, que el empleador, con sus decisiones en torno a la ejecución de la relación laboral, no haga más gravosa aquella situación de debilidad que atraviesa el trabajador, lo que ocurre cuando, por ejemplo, se despide sin permiso de la autoridad laboral competente a un trabajador que padece quebrantos de su salud. Un despido en estas condiciones impide que el trabajador pueda continuar afiliado al sistema de seguridad social, lo que a su vez obstaculiza el acceso a los servicios de salud que requiere para hacer frente a su enfermedad; también afecta su derecho fundamental a devengar un salario con el cual pueda cubrir las necesidades básicas que conforman una vida digna.

Es posible que un trabajador aquejado por una enfermedad sufra una merma en sus capacidades para desempeñar las labores en las condiciones que le habían sido asignadas. La reacción ante tal situación, en lugar del despido, ha de ser reevaluar la forma en que ejecuta el contrato de trabajo, para lo cual ambas partes deben actuar de manera solidaria y cooperativa: el empleador, respetando la estabilidad laboral del trabajador y este último empeñando su capacidad y esfuerzo por contribuir al logro de los objetivos de la empresa.

La Corte ha tenido en cuenta el principio de solidaridad para evaluar las decisiones adoptadas por los empleadores en este tipo de circunstancias. Así, a propósito del caso de un trabajador que se desempeñaba como asesor comercial y quien, por padecer de carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico, fue reubicado para hacer labores de oficina; no obstante, el empleador dio por terminada la relación laboral aduciendo una reducción de su productividad. Al resolver este caso, en la sentencia T-519 de 2003 [19] , la Corporación afirmó, sobre la solidaridad y la terminación irregular de los contratos laborales por razón de un estado de debilidad manifiesta, lo siguiente:

“[c]uando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa (…) [e]sta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, 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.

En el caso concreto concluyó que “lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.

” Igualmente, se puede entender que el mandato constitucional de solidaridad quedó materializado por el legislador en la Ley 361 de 1997. La norma protege a aquellos trabajadores que sufriendo una situación de discapacidad o una circunstancia de debilidad manifiesta, son despedidos de su trabajo sin el lleno de los requisitos que para tales efectos establece esa misma ley y demás normas concordantes, y adopta los remedios que deberán adoptarse en caso de efectuarse el despido injustificado. De esta forma, partiendo del principio constitucional mencionado, la disposición propende porque el empleador respete las garantías fundamentales de sus trabajadores y los asista en aquellas circunstancias especialmente difíciles.

Finalmente, en consonancia con lo hasta aquí dicho, al despedir a un trabajador de forma irregular, se desconocen también otras circunstancias relevantes, además de la situación de debilidad manifiesta que demanda una protección especial, como el hecho de que la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador, se constituyó en un insumo indispensable para el alcanzar los propósitos trazados por el empleador de acuerdo a su ideal de empresa o negocio, el crecimiento económico y la generación de ingreso. Esta es una situación sobre la cual hay que llamar la atención, en tanto la solidaridad como presupuesto de las relaciones humanas, no puede predicarse en un solo sentido. Si el empleador se beneficia en diversos sentidos de la labor que realiza el trabajador, no es constitucionalmente razonable que el despido se dé con ocasión de una situación en la cual el trabajador demanda, de forma correlativa, apoyo y asistencia de quien ha sido el beneficiario directo de su esfuerzo físico y mental constante.

5. Del caso concreto En el caso concreto existen elementos suficientes para afirmar que el señor Armando Barrios Hernández gozaba estabilidad laboral reforzada, y que su despido debió efectuarse con permiso de la autoridad laboral competente.

El actor suscribió un contrato a término fijo con Varisur y Compañía Ltda. el veinticinco (25) de mayo de dos mil siete (2007) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil siete (2007) para desempeñar labores de mecánico de maquinaria.

[20] Su contrato fue renovado en ocho (8) oportunidades, por periodos a término fijo, laborando el actor más de seis (6) años para la empresa. A propósito de la renovación suscrita entre el ocho (8) de febrero de dos mil doce (2012) y el treinta y uno (31) de diciembre del mismo año, mediante comunicación del veinte (20) de diciembre de dos mil doce (2012) la empresa manifestó al accionante “ con usted se acordó un contrato laboral hasta el 31 de diciembre de 2012, nuestra intención es prorrogar dicho contrato por el buen rendimiento que ha tenido como trabajador en esta compañía, le proponemos prorrogarlos hasta el 30 de junio de 2013 .” En vigencia de la renovación a la que se hecho referencia, el peticionario fue diagnosticado por Saludcoop EPS con lupus eritematoso sistémico y serositis pleural lúpica en septiembre de dos mil doce (2012).

[21] El diagnóstico lo reiteró el neumólogo Giovani Lastra González, adscrito a la Clínica Inspira de Rehabilitación Pulmonar de Neiva, quien además diagnosticó su problema pulmonar decorticación pulmonar derecha en los siguientes

términos “ compromiso pulmonar con pleuresía. De base patológica crónica que le ha generado compromiso proceso funcional restrictivo severo y limitando su calidad de vida. Debe continuar terapia inmunosupresora ” [22] . Debido a su padecimiento el peticionario fue incapacitado del trece (13) de septiembre de dos mil doce (2012) al quince (15) de mayo de dos mil trece (2013), [23] es decir, por más doscientos cuarenta (240) días, y tuvo una nueva incapacidad entre el catorce (14) al veintiocho (28) de junio de dos mil trece (2013).

El actor se reintegró a su puesto de trabajo el diecisiete (17) de mayo una vez la médica ocupacional de Varisur y Compañía Ltda. Celia Borrero Paredes le sugiriera a la empresa cumplir con las siguientes recomendaciones (i) utilizar protección solar de carácter permanente y (ii) evitar exposición solar directa, aplicándose bloqueador constantemente.

Además, sostuvo la especialista, el accionante no podía trabajar en alturas “ por hallazgo de hemibloqueo rama haz de his ,” y debía hacer pausas activas y continuar en control con la EPS.

[24] En la fecha del reintegro a sus labores, es decir, el diecisiete (17) de mayo de dos mil trece (2013), Varisur y Compañía Ltda. le envío una nueva carta al actor, en la cual le informaba que la relación laboral finalizaba según el plazo acordado, el treinta (30) de junio de dos mil trece (2013).

Las partes comparecieron entonces y a solicitud de la empresa, ante el inspector de trabajo y suscribieron el acta No. 091 del tres (3) de julio de dos mil trece (2013). Pero en ella no fue objeto de mención la situación de salud del actor, quien como se dijo, padece de lupus eritematoso sistemático y serositis pleural lúpica , enfermedad que le fue diagnosticada en vigencia de la relación laboral.

[25] En este caso, pese a que se dio por terminado de mutuo acuerdo el contrato de trabajo, no se mencionó la situación alusiva al derecho a la estabilidad laboral reforzada que le asistía al trabajador, por encontrarse en circunstancia de debilidad manifiesta, que le otorgaba, a su vez, el derecho a ser protegido especialmente, con miras a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas que por sus disminuciones físicas o mentales son discriminadas en el ámbito laboral, entre otros, atendiendo al principio de solidaridad social (CP arts. 13, 47 y 95) [26] .

De igual forma, la Constitución ofrece a los trabajadores con disminuciones físicas o mentales, el derecho a no ser retirados de su lugar de trabajo sin la observancia de un trámite especial, el cual comprende el acudir previamente ante el inspector de trabajo para que autorice el despido. Si bien es cierto en este caso el contrato de trabajo a término fijo había sido prorrogado por un determinado periodo (hasta el 30 de junio de 2013) que había llegado a su fin, el objeto del contrato no iba a desaparecer y trabajador se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta dada su enfermedad. Por ello (i) el inspector de trabajo debió conocer la situación que atravesaba el trabajador con respecto a su estado de salud, y (ii) en el acta se debió hacer referencia explícita a ese punto. Así, una vez se expusieran las consideraciones del caso, el inspector debía autorizar o no la terminación del contrato.

La conciliación prejudicial es medio eficaz a través del cual se puede finalizar, de mutuo acuerdo, una relación laboral, y entonces las partes tienen la oportunidad para discutir las condiciones de terminación del contrato y manifestarse sobre los derechos laborales del trabajador que para ese momento no han sido satisfechos. El acuerdo debe versar sobre derechos susceptibles de discusión y respetar las protecciones constitucionales al trabajo. Aunado a lo anterior, esta Sala considera que en ningún caso los empleadores pueden usar la conciliación para exonerarse del cumplimiento del mandato constitucional de solidaridad y demás obligaciones impuestas por la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador .

En ese sentido, la conciliación no puede ser empleada como un mecanismo para validar la terminación de una relación laboral en un contexto en el que una de las partes se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, en razón de su enfermedad, pues ello podría prestarse para evadir el deber de solicitar en estos casos el permiso de la autoridad laboral competente para efectuar el despido, o cualquier otro deber que le impongan la constitución y la ley para garantizar el

derecho a la estabilidad laboral reforzada. En tales eventos la conciliación puede servir para alcanzar acuerdos que permitan, incluso, la terminación de una relación laboral en condiciones de equidad, pero ello requiere, en todo caso, un especial cuidado por no menoscabar los derechos de la parte más débil de la relación contractual.

En el caso objeto de revisión, el acta de conciliación solo versó sobre el pago de la indemnización por terminación de mutuo acuerdo, el pago del bono de mera liberalidad y el acuerdo de las partes sobre encontrarse a paz y salvo de toda obligación. Ni la autoridad laboral ni la empresa accionada, pusieron en conocimiento del trabajador el hecho de que por tratarse una persona con una afectación de su salud, que venía de una incapacidad de más de doscientos cuarenta (240) días, tenía derecho a que se la protegiera especialmente a través de la garantía efectiva de la estabilidad laboral reforzada.

En suma, si bien las partes podían acudir a la conciliación judicial para terminar la relación de trabajo que mantenía desde el año dos mil siete (2007), renovado en ocho (8) oportunidades, en el acta de conciliación suscrita por las partes, el estado de debilidad manifiesta del accionante no fue tenido en cuenta como un elemento relevante al momento de suscribir los acuerdos alcanzados, ni se le informó al trabajador sobre las protecciones que le asisten en virtud de esa garantía constitucional. Así, al no manifestarse las partes sobre un aspecto decisivo para que el acuerdo pudiera llevarse a cabo, el mismo se torna ineficaz, por tratarse de una persona especialmente protegida. Dadas así las cosas, el señor Armando Barrios Hernández tiene derecho a ser reintegrado a su lugar de trabajo en la empresa Varisur y Compañía Ltda., y a que se le paguen los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales a que tiene derecho, sin solución de continuidad.

Por lo tanto, la Sala revocará las decisiones de instancia de los Juzgados Quinto Penal Municipal de Neiva y Segundo Penal del Circuito de Neiva, que declararon la improcedencia de la acción porque a su juicio el actor debía acudir a la vía ordinaria para solucionar su controversia, y protegerá su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ordenando a Varisur y Compañía Ltda. que en el término de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia:

(i) Reintegre al peticionario al cargo de mecánico 1A que desempeñó hasta el treinta (30) de junio de dos mil trece (2013), o a un cargo de iguales condiciones, en el que además no se afecte su salud, teniendo en cuenta las recomendaciones que sobre salud ocupacional se le hicieran a la empresa.

[27] (ii) Reconozca y pague al accionante la indemnización a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y los salarios dejados de percibir desde el momento que terminó la relación laboral y hasta que se efectúe el reintegro, así como las prestaciones sociales a que tuvo derecho el trabajador en ese mismo periodo, sin solución de continuidad. Para el reconocimiento de las sumas adeudadas, la entidad podrá descontar los valores que fueron reconocidos al trabajador como liquidación y bono de mera liberalidad , sin afectar su derecho fundamental y el de su familia, al mínimo vital.

6. Conclusión Para dar por terminado, de mutuo acuerdo, un contrato laboral con un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud física o mental, el empleador debe (i) acudir al inspector de trabajo a solicitar permiso; (ii) dar a conocer a la autoridad las razones por las cuales al trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, y (iii) cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones que le otorga la Constitución y la ley por su especial condición de salud. Una vez el inspector del trabajo llegue al conocimiento de tales circunstancias, deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- REVOCAR la sentencia de segunda instancia proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Neiva, el nueve (9) de septiembre de dos mil trece (2013), que a su vez confirmó el fallo proferido por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Neiva, el veintidós (22) de

julio de dos mil trece (2013), en la cual se declaró la improcedencia de la acción presentada por Armando Barrios Hernández contra Varisur y Compañía Ltda., por considerar que existe otro mecanismo de defensa judicial. En su lugar, PROTEGER sus derechos fundamentales del actor y de su familia al mínimo vital y a la seguridad social, así como su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a Varisur y Compañía Ltda. que en el término diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia: (i) reintegre al peticionario al cargo de mecánico 1A , o a un cargo de iguales condiciones, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones realizadas por la especialista en salud ocupacional; y (ii) 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. Para el reconocimiento de las sumas adeudadas, la empresa podrá descontar los valores que fueron reconocidos al trabajador como liquidación y bono de mera liberalidad , sin afectar su derecho fundamental y el de su familia al mínimo vital.

Tercero.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado Con salvamento parcial de voto MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ A LA SENTENCIA T-217/14 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Protección constitucional especial (Salvamento parcial de voto) Si bien existen numerosas sentencias de la Corte que no lo han hecho así, estimo que en éste caso, que hace parte de la sistematización conceptual de la jurisprudencia, cabría separar dos hipótesis que son claramente diferenciables, no obstante que la jurisprudencia las haya asimilado en su tratamiento y la presente sentencia sea reflejo de ello.

Se trata de la situación del trabajador discapacitado, por un lado, quien está cobijado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la del trabajador no discapacitado pero sí en condición de debilidad manifiesta, por otro, cuya protección tiene origen directamente en la Constitución y en el desarrollo jurisprudencial, más no en el régimen legal mencionado. Considero que, en principio, éste régimen sólo es aplicable a las personas con discapacidad; sin embargo, la jurisprudencia ha extendido la protección que se deriva del mismo a personas en otros estados de debilidad, como la incapacidad o los tratamientos médicos vigentes, pero creo que allí surge un sistema distinto de protección, que repito, tiene fuente constitucional y no legal.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Se desconocen los derechos fundamentales del accionante al dar por terminada su relación laboral sin autorización de la autoridad laboral (Salvamento parcial de voto) Con respecto al trabajador en estado de debilidad manifiesta, si bien cabe predicar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y, por consiguiente, la existencia de una obligación del patrono de mantener al trabajador en el empleo, como producto de un imperativo constitucional de solidaridad, no existe la obligación legal de obtener el concepto de la autoridad del trabajo para dar por terminada la vinculación laboral. Por lo mismo, tampoco cabe aplicar la consecuencia que la ley ha atribuido para el incumplimiento de esa carga legal, cual es la sanción de 180 días de salario, pues hacerlo va en contravía del principio de legalidad que se predica de los procedimientos y de las sanciones. Estimo que la protección que se brinda a las personas en situación de debilidad, cuyo estado es de difícil valoración probatoria y apenas ocurre en sede de tutela, no puede ser la misma que la que se aplica para las personas con discapacidad, cuya condición ha sido de

específica definición por el legislador y debe estar previamente determinada por autoridad competente Referencia: Expediente T-4127761 Acción de tutela presentada por Armando Barrios Hernández contra Varisur y Compañía Ltda.

Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa Con el acostumbrado respeto expongo a continuación las razones de mi desistimiento parcial con la decisión mayoritaria en este caso.

Comparto la decisión de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador, pero discrepo parcialmente, tanto del fundamento que se expuso para el efecto, como de la decisión de imponer la sanción de 180 días de salario prevista en la Ley 361 de 1997.

Si bien existen numerosas sentencias de la Corte que no lo han hecho así, estimo que en éste caso, que hace parte de la sistematización conceptual de la jurisprudencia, cabría separar dos hipótesis que son claramente diferenciables, no obstante que la jurisprudencia las haya asimilado en su tratamiento y la presente sentencia sea reflejo de ello.

Se trata de la situación del trabajador discapacitado, por un lado, quien está cobijado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la del trabajador no discapacitado pero sí en condición de debilidad manifiesta, por otro, cuya protección tiene origen directamente en la Constitución y en el desarrollo jurisprudencial, más no en el régimen legal mencionado. Considero que, en principio, éste régimen sólo es aplicable a las personas con discapacidad; sin embargo, la jurisprudencia ha extendido la protección que se deriva del mismo a personas en otros estados de debilidad, como la incapacidad o los tratamientos médicos vigentes, pero creo que allí surge un sistema distinto de protección, que repito, tiene fuente constitucional y no legal. De ello se derivan varias consecuencias.

Con el fin de proteger la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, la Ley 361 de 1997 contempló la obligación legal del empleador de acudir a un trámite administrativo -el concepto de la autoridad del trabajo- para dar por terminada la vinculación laboral. De no hacerse así, el empleado queda cobijado por una presunción de despido discriminatorio, que hace ineficaz el mismo, y cuya consecuencia inmediata es el reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, y la sanción por 180 días de salario.

Ahora, con respecto al trabajador en estado de debilidad manifiesta, si bien cabe predicar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y, por consiguiente, la existencia de una obligación del patrono de mantener al trabajador en el empleo, como producto de un imperativo constitucional de solidaridad, no existe la obligación legal de obtener el concepto de la autoridad del trabajo para dar por terminada la vinculación laboral. Por lo mismo, tampoco cabe aplicar la consecuencia que la ley ha atribuido para el incumplimiento de esa carga legal, cual es la sanción de 180 días de salario, pues hacerlo va en contravía del principio de legalidad que se predica de los procedimientos y de las sanciones.

En ese orden, estimo que la protección que se brinda a las personas en situación de debilidad, cuyo estado es de difícil valoración probatoria y apenas ocurre en sede de tutela, no puede ser la misma que la que se aplica para las personas con discapacidad, cuya condición ha sido de específica definición por el legislador y debe estar previamente determinada por autoridad competente.

En concreto, creo que en el caso analizado no cabía exigir a Varisur Ltda. el cumplimiento de un trámite administrativo que la ley solo exige para trabajadores discapacitados, dado que el accionante se encuentra en otra situación, relacionada con un estado de debilidad. En cuanto que estimo acreditada en el caso concreto la situación de debilidad y la circunstancia de la terminación del contrato, concurro con la decisión mayoritaria de brindar una protección reforzada de estabilidad, pero, por las razones expuestas, no creo que cabía disponer el pago de los 180 días de salario.

Fecha ut supra. LUIS GUILLERMO GUERRO PÉREZ Magistrado [1] De conformidad con certificación laboral expedida por la empresa accionada el cinco (5) de junio de dos mil trece (2013), los cargos desempeñados por el accionante, y la duración de las diferentes prorrogas, es la siguiente: en el cargo de mecánico 3C se desempeñó desde el

25 de mayo de 2007 al 31 de diciembre de 2007. En el cargo de mecánico 1A (i) del 1 de enero de 2008 al 14 de junio de 2008, (ii) del 15 de junio de 2008 al 31 de diciembre de 2008, (iii) del 6 de enero de 2009 al 30 de abril de 2009, (iv) del 1 de mayo de 2009 al 22 de noviembre de 2009, (v) del 23 de noviembre de 2009 al 31 de marzo de 2011, (vi) del 1 de abril de 2011 al 31 de enero de 2012, y (vii) 8 de febrero de 2012 al 31 de diciembre de 2012. Folio 12 del cuaderno principal. En adelante siempre que se cite un folio se entenderá que hace parte del cuaderno principal, si no se dice expresamente otra cosa.

[2] Escrito de tutela, folios 1 a 10. [3] Folio 11 del cuaderno principal y folio 10 del cuaderno de revisión de tutela [4] Folio 13. [5] A folio 9 del cuaderno de revisión de tutela el neumólogo Giovani Lastra González, adscrito a la Clínica Inspira de Rehabilitación Pulmonar de la ciudad de Neiva, reiteró que con fundamento en la historia clínica del actor, su diagnóstico es " paciente con lupus y compromiso pulmonar con pleuresía. De base patológica crónica que le ha generado compromiso proceso funcional restrictivo severo y limitando su calidad de vida. Debe continuar terapia inmunosupresora ".

[6] La hija menor del señor Armando tiene 8 años de edad, nació el 18 de mayo de 2006 (fotocopia del registro civil de nacimiento, folio 13 del cuaderno de revisión de tutela). Su otra hija es mayor de edad, y se encuentra estudiando administración de empresas en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia de Neiva (fotocopia del recibo de pago del semestre enero-junio de 2014, folio 11 del cuaderno de revisión de tutela).

[7] Sobre el carácter irremediable del perjuicio, la Corporación ha sostenido que " es indispensable acreditar los presupuestos de necesidad, urgencia, gravedad e inminencia. Al respecto, la Corte ha señalado que en primer lugar hay que examinar si las acciones u omisiones son manifiestamente ilegítimos y contrarios a derecho, pues de otra manera no se violan ni amenazan los intereses del presunto afectado. En segundo lugar, el daño debe ser grave, sólo la irreparabilidad que recae sobre un bien de gran significación objetiva para la persona puede ser considerado como grave. Además, el perjuicio tiene que ser inminente, es decir, que se haría inevitable la lesión de continuar una determinada circunstancia de hecho. Y ante esa inminencia, las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio deben ser urgentes, impostergables ." (sentencia T-929 de 2002, M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[8] Esta Corporación ha considerado que las acciones de tutela que versan sobre la presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada proceden para la protección de esa garantía, pero también del derecho fundamental a la salud cuando la persona que fue despedida estaba en un tratamiento a propósito de una dolencia, y al terminarse la relación laboral, el acceso a los servicios médicos fue suspendido por falta de afiliación al Sistema. Se protege en tales casos el derecho a la continuidad en la prestación de los servicios de salud. En relación con esto se puede consultar la sentencia T-094 de 2010 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto). [9] Sobre este aspecto, en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corporación afirmó: " [s] e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa. Por lo tanto, para 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 inválido . Asimismo 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. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido

de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección .” [10] En la sentencia T-1040 de 2001 (M.P.

Rodrigo Escobar Gil): la Sala Quinta de Revisión analizaba el caso de una persona que estimaba vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud y a la vida, por parte de su empleador, al ser retirada de su trabajo debido a que padecía una artrosis de la articulación patelofemoral. La Corte consideró que la parte accionada, a pesar de las recomendaciones médicas, continuó ordenando a la accionante realizar trabajos que implicaban un desgaste mayor al pertinente según su situación, incumpliendo así el deber de reubicarla en otro cargo acorde con su estado de salud. La Corporación señaló que “ 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.” Y que el marco de protección constitucional se extiende a sujetos que si bien no se encuentran en situación de discapacidad o invalidez, ven afectados sus derechos en razón de la disminución en su salud que les impide desarrollar su labor a plenitud. En esta ocasión la Corte ordenó el reintegro de la accionante, sin solución de continuidad. Ver también las sentencias T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra): el accionante fue despedido sin justa causa (con pago de indemnización) fundando la decisión en la disminución física que aquel había sufrido a partir de un accidente en el que una máquina de escribir cayó sobre sus manos. A partir de tal hecho el actor comenzó a sufrir padecimientos como tendinitis y síndrome de túnel carpiano.

Si bien el empleador reubicó varias veces al accionante, éste nunca se encontró satisfecho pues se le seguían exigiendo funciones incompatibles con su estado de salud. En este caso la Corte reiteró “ aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzad”.

Se ordenó el reintegro del accionante sin solución de continuidad, y el pago retroactivo de todo lo que se ha dejado de pagar. T-307 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa) la Sala Primera de Revisión reiteró que 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 y que esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; y, T-191 de 2012 (M.P. Mauricio González Cuervo): la Corte afirmó que la protección constitucional se amplía a las personas que, si bien no se encuentran en situación de discapacidad o de invalidez, sufren una disminución en su estado de salud que les impide desarrollar su labor satisfactoriamente. De ahí se entiende que el accionante es una persona acreedora de la estabilidad laboral reforzada. En palabras de la Corporación:

“la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales” Como consecuencia se ordenó el reintegro del accionante, sin solución de continuidad, en un cargo que pueda desarrollar en plena compatibilidad con las limitaciones de salud que padece en el momento. Se pueden consultar en el mismo sentido las sentencias T -1040 de 2001 (M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil), T-725 de 2009 (M.P. Mauricio González Cuervo) y T-996 de 2010 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[11] Sentencia T-996 de 2010 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva): la Sala Novena de Revisión conoció el caso de una persona que se encontraba en tratamiento médico (por diagnóstico desconocido, a partir de una pérdida repentina del

conocimiento), y que fue despedido de su trabajo, aduciendo el empleador, que la obra para la cual fue contratado había finalizado. El actor adujo que el despido, además de vulnerar su derecho al mínimo vital, le impidió continuar recibiendo la atención en salud que requería. La Sala ordenó el reintegro del peticionario con base en que la empresa accionada desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En el mismo sentido, consultar las sentencias T-575 de 2010 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) y T-947 de 2010 (M.P.

María Victoria Calle Correa). [12] Así lo dispone la Ley 361 de 1997 en el artículo 26. [13] Corte Constitucional, sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

[14] Así mismo, la Corte ha reconocido el pago especial de esta indemnización en sede de tutela. Por ejemplo, en la sentencia T-961 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) la Corte ordenó el pago de la indemnización a que hace referencia el artículo 26 la Ley 361 de 1997, a favor de un trabajador (i) que fue despedido sin que mediara autorización de la autoridad laboral, al regresar de una incapacidad por un accidente que sufrió y que le produjo una herida en el brazo; (ii) la relación laboral con su empleador se pactó a término fijo, el cual finalizó un día después de cumplida la incapacidad; y (iii) la persona sufría una disminución física y requería tratamientos médicos, pero no fue calificada. Sostuvo la Sala Octava de Revisión en el caso concreto: " [e]l hecho de que el señor (…) presentara una afectación en su estado de salud, que limitaba sus capacidades, en el desarrollo de la labor encomendada lo hacía acreedor de los beneficios propios de la estabilidad laboral reforzada, siendo uno de ellos la necesidad de contar con la autorización de la autoridad del trabajo de manera previa a la terminación de la relación laboral, pues se reitera la protección laboral reforzada no se limita a los trabajadores calificados como inválidos o con calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a todos aquellos trabajadores que sufren una limitación en su estado de salud. De allí que, al no existir la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo, el empleador se haga acreedor de la sanción contemplada en la Ley 361 de 1997, concerniente al pago de 180 días de salarios al trabajador desvinculado, que en ningún caso podrán interpretarse como validación de la terminación del contrato ." En igual sentido consultar la sentencias T-125 de 2009 y T-484 de 2009 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto), T-230 y T-233 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-121 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-166 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) y T-018 de 2013, T-447 de 2013 y T-691 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[15] Corte Constitucional, sentencias T-550 de 1994 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo). [16] Corte Constitucional, sentencia T-1040 de 2011 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

[17] Corte Constitucional, sentencia C-237 de 1997 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). [18] Corte Constitucional, sentencia T-170 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño.) [19] Corte Constitucional, sentencia T-513 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[20] La empresa accionada presta servicios de completamiento, mantenimiento y reacondicionamiento de pozos de petróleo, gas y agua, a través, entre otras labores, la facilitación de maquinaria pesada. Esta información se encuentra relacionada en la página web de la compañía www.varisur.com.co.

[21] Folio 11. [22] Folios 9 y 10 del cuaderno de revisión de tutela. [23] Folio 13. [24] Folio 17. [25] El actor requiere tratamiento permanente y los medicamentos aztioprina, prednisona 10 mg cada 12 horas, cloroquina 250mg, y tramadol (folio 9 del cuaderno de revisión de tutela).

[26] 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 manifiesta” , 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. Igualmente en la sentencia T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Sala Tercera de revisión señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En los 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. También en la sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos “se soporta, además […] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta” .

[27] Como quedó consignado en los hechos de la acción las recomendaciones hechas por la especialista en salud ocupacional Celia Borrero Paredes quedaron consignadas a folio 17 del cuaderno principal.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.