COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/232/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/232/10
Expediente	—
Fecha	2008-07-18
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dra MARÍA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Estabilidad Laboral Reforzada De Sujetos De Especial Proteccion Frente A Contratos De Trabajo A Termino Fijo
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

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;

Texto completo

T-232-10 Sentencia T-232/10 Sentencia T-232/10 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Fundamental El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que: tengan una afectación en su salud;

esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”; y se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -El empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la ley 361 de 1997 aunque haya existido pago de indemnización ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO- Exigencia de autorización de la oficina del trabajo La autorización previa de la oficina del trabajo se requiere en principio ante cualquier clase de terminación contractual, y por lo tanto deben exigirla los empleadores cuando vayan a dar por terminada la relación laboral en virtud de un despido sin justa causa, el advenimiento del plazo en los contratos a término fijo o la finalización de la obra en los contratos por obra o labor. Esta exigencia tiene su razón de ser en el principio constitucional que ordena concederle primacía a la realidad sobre las formas (art. 53, C.P), pues la observancia de la oficina del trabajo tiene el propósito inmediato de evitar que bajo la forma de una terminación legal se esté dispensando, en detrimento del trabajador, un tratamiento discriminatorio basado en su debilidad manifiesta. En

consecuencia, la función del servidor competente de la oficina del trabajo será la de verificar, en la terminación de los contratos a término fijo, no sólo el advenimiento del plazo pactado, sino también si subsisten las causas, la materia del trabajo y si el empleado ha cumplido cabalmente y dentro de lo que resulte posible con sus obligaciones, y en caso afirmativo deberá denegar la autorización.

ACCION DE TUTELA -Caso en que no se desvirtuó la presunción de despido discriminatorio a través del diligenciamiento del permiso de la autoridad de trabajo Referencia:

expediente T-2510141 Acción de tutela instaurada por Edilberto Holguín Saldarriaga contra la empresa Global de Pinturas S.A. Magistrada Ponente:

Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil diez (2010) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Treinta y Cinco Penal Municipal de Medellín el quince (15) de Agosto de 2009 y en segunda instancia, por el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito de Medellín con funciones de conocimiento, el seis (6) de octubre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por Edilberto Holguín Saldarriaga contra la empresa Global de Pintura S.A.

Por guardar unidad de materia, la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, de 25 de Enero de 2010, dispuso ordenar la acumulación de los procesos T- 2501763, T-2515554, T-2503481 T-2518534 y T-2510141 para que fueran fallados en una sola sentencia. Sin embargo, analizados los hechos, la Sala Primera de Revisión consideró que si bien la temática contenida en dichos expedientes era similar, existían elementos que singularizaban la situación fáctica y no permitían por lo tanto que fuesen fallados en una misma sentencia, razón por la cual se ordenó su desacumulación mediante Auto del 5 de febrero de 2010.

I. ANTECEDENTES [1] Actuando a través de apoderado judicial, el señor Edilberto Holguín Saldarriaga formula acción de tutela contra la empresa Global de Pinturas S.A. por considerar que al haberlo desvinculado de su cargo sin autorización de la Oficina del Trabajo le violó su derecho a la estabilidad laboral reforzada por ser persona con disminución física.

Los hechos que dan lugar a la demanda son los siguientes: El señor Edilberto Holguín trabajaba para la compañía Global de Pinturas S.A., y había sido vinculado en virtud de un contrato laboral a término fijo que iba desde el dieciocho (18) de julio de dos mil ocho (2008) hasta el primero (1°) de diciembre de ese mismo año. Se desempeñaba como ‘operario de manufacturas’ , y devengaba un salario mensual de un millón doscientos cincuenta mil pesos ($1.250.000).

Pero, el día tres (3) de octubre del dos mil ocho (2008), el señor Holguín Saldarriaga sufrió un accidente de tránsito que le produjo –según la historia clínica- “trauma de pierna derecha… fractura de diáfisis de la tibia y síndrome compartimenta… fractura de la epífisis superior de la tibia” , razón por la cual fue sometido a una intervención quirúrgica.

Posteriormente, y de acuerdo con el certificado emitido por la EPS Coomeva, el actor recibió incapacidades, primero, por los siguientes períodos –se transcribe lo relevante-:

“[a]l afiliado Edilberto Holguín Saldarriaga, identificado con CC-71118223, se le han [pre]scrito desde 04/11/2008 hasta 29/05/2009, [las] incapacidades relacionadas a continuación:

Número incapacidad Origen Período desde [aaaa/mm/dd] Período hasta [aaaa/mm/dd] 2535415 Enfermedad general 2008-12-03 2008-12-30 2477466 Enfermedad general 2008-11-03 2008-12-02 2477458 Enfermedad general 2008-10-04

2008-11-02 […] Para constancia de lo anterior se expide el presente certificado en la Ciudad de Medellín, a los 18 días del mes de mayo de 2009 con destino a quien pueda interesar” .

[2] De hecho, el tutelante dice que en diciembre no terminaron sus incapacidades. Al contrario, que ellas se extendieron y que incluso al momento de interponer la tutela estaba incapacitado –treinta y uno (31) de julio de dos mil nueve (2009)-. Para demostrarlo aporta copia de tres incapacidades médicas: la primera de ellas dice “Incapacidad. Prórroga […] Del 30 de mayo hasta 28 de junio del 2009” ;

la segunda dice “Incapacidad. Prórroga […] del 29 de junio hasta 27 de julio del 2009” [3] , y en la tercera puede leerse “Incapacidad. Prórroga. Del 28 de julio hasta 27 de agosto del 2009” .

[4] Por otra parte, el tutelante anexa dos certificados “DE INCAPACIDAD O LICENCIA” , expedidos por Coomeva EPS, en los cuales se dice que a causa de la fractura de la “diáfisis de tibia” , el paciente debe permanecer incapacitado durante cincuenta y nueve (59) días, que van desde el treinta (30) de mayo de dos mil nueve (2009) hasta el veintisiete (27) de julio de ese mismo año. Por lo demás, en el último de los certificados se dice, sobre los días de incapacidad:

“Días acumulados: 280” [5] Sin embargo, la empresa accionada le comunicó la decisión de terminar su contrato de trabajo el primero (1°) de diciembre de dos mil ocho (2008), sin contar con autorización de la Oficina del Trabajo. Por ese motivo, dice la tutela, el accionante quedó en “total estado de desamparo y abandono y sin el mínimo vital para su subsistencia” .

Ahora solicita que se ordene su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir durante todo ese tiempo pues debe presumirse que la desvinculación se produjo por razón de su discapacidad.

II. INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD ACCIONADA La entidad accionada -mediante apoderado- presenta un escrito confuso, para defenderse de la acción de tutela, y en él solicita principalmente declarar improcedente el amparo y, de forma subsidiaria, negarlo por impróspero. Por lo que puede interpretarse, la entidad demandada considera que la acción de tutela debe ser declarada improcedente, (i) porque el tutelante dispone de otro medio de defensa judicial, ante la justicia laboral ordinaria y (ii) porque se intentó ocho (8) meses después de haber ocurrido la actuación supuestamente violatoria de sus derechos fundamentales. Pero, con todo, aduce que si el juez decide declarar procedente el amparo y estudiar el fondo del asunto, debe desestimar las pretensiones del tutelante porque a) el empleador dio por terminada la relación laboral en uso del derecho que le concede el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, con treinta (30) días de antelación, y con el comprobante de aportes al sistema de seguridad social, en forma debida; y porque b) según su concepto la estabilidad laboral reforzada –y la consecuente garantía de ser desvinculado sólo con autorización de la Oficina del Trabajo- depende de dos condiciones, primera, que la desvinculación sea unilateral y, segunda, que sea de un trabajador con una pérdida de capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%), y como en este caso –se deduce- ninguna de esas condiciones se dio, el accionante no tenía derecho a beneficiarse con las garantías de la estabilidad laboral reforzada.

III. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN Las sentencias objeto de revisión proferidas en primera instancia, por el Juzgado Treinta y Cinco Penal Municipal de Medellín el quince (15) de Agosto de dos mil nueve (2009) y en segunda instancia, por el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito de Medellín con funciones de conocimiento, el seis (6) de octubre de 2009, negaron la tutela con argumentos similares y que se concretan en lo siguiente:

(i) el accionante puede acudir a la jurisdicción laboral para el reclamo de sus intereses; (ii) no se acreditó el requisito de la inmediatez en la interposición de la tutela, toda vez que ésta se presentó nueve meses después de haber ocurrido el despido del trabajador. Razones suficientes para negar por improcedente la tutela del señor Edilberto Holguín Saldarriaga.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia 1. La Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, en concordancia con los artículo 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problema jurídico 2. En el presente caso la Sala debe resolver el siguiente problema: ¿viola el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador, que la persona para la cual labora la desvincule aduciendo el advenimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo, a sabiendas de que al momento de la terminación del contrato el trabajador está convaleciente por un accidente y está incapacitado por un médico para continuar con sus labores? 3. En atención a que el asunto formulado ha sido objeto de abundante reiteración por parte de esta Corporación, la Sala procederá a analizar brevemente el alcance de la protección constitucional y legal ofrecida a los empleados que han sufrido este tipo de percances y, con fundamento en la anterior consideración, se pronunciará sobre la alegada vulneración de las garantías iusfundamentales del demandante.

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia 4. Las personas en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada” .

[6] Este derecho fundamental es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro normas constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” ;

[7] en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.);

[8] en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” , con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (art. 13, C.P);

[9] en último lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” , ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.).

[10] 5. Con todo, es preciso señalarlo, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que:

tengan una afectación en su salud; esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” ;

[11] y se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho. [12] 6. Pues bien, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada supone que el empleador debe respetar un procedimiento especial para terminar el contrato de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta.

Ese procedimiento reforzado de terminación, ha dicho la Corte, es el enunciado por la Ley 361 de 1997. [13] El artículo 26 de dicha Ley dispone, justamente, que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” .

[14] Por lo tanto, si se comprueba que el empleador no respetó dicha garantía en la desvinculación, deben tener lugar conjuntamente dos consecuencias:

(i) en primer lugar, se la privará de eficacia y se deberá proceder a ordenar el reintegro del trabajador; [15] (ii) en segundo lugar, deberá pagársele al trabajador desvinculado “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del

salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997) .

7. Ahora, es necesario precisar que la autorización previa de la oficina del trabajo se requiere en principio ante cualquier clase de terminación contractual, y por lo tanto deben exigirla los empleadores cuando vayan a dar por terminada la relación laboral en virtud de un despido sin justa causa, el advenimiento del plazo en los contratos a término fijo o la finalización de la obra en los contratos por obra o labor.

Esta exigencia tiene su razón de ser en el principio constitucional que ordena concederle primacía a la realidad sobre las formas (art. 53, C.P), pues la observancia de la oficina del trabajo tiene el propósito inmediato de evitar que bajo la forma de una terminación legal se esté dispensando, en detrimento del trabajador, un tratamiento discriminatorio basado en su debilidad manifiesta.

8. En consecuencia, la función del servidor competente de la oficina del trabajo será la de verificar, en la terminación de los contratos a término fijo, no sólo el advenimiento del plazo pactado, sino también si subsisten las causas, la materia del trabajo y si el empleado ha cumplido cabalmente y dentro de lo que resulte posible con sus obligaciones, y en caso afirmativo deberá denegar la autorización.

[16] Lo mismo, en el caso de los contratos de obra o labor, deberá advertir si en realidad existe un contrato a término indefinido, o si existe una de obra, y en este último caso si han cesado las razones que lo originaron, y según el caso deberá proceder a definir si la terminación fue adecuada o si sólo lo fue en apariencia, porque en realidad supuso una discriminación lesiva de los derechos del trabajador.

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

"si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma".

[18] Caso concreto 10. En este caso el señor Edilberto Holguín Saldarriaga prestó sus servicios en calidad de trabajador para la Compañía Global de Pinturas S.A. en la Agencia Pintuco. Se vinculó a esta última mediante contrato de trabajo a término fijo, pactado para durar desde el dieciocho (18) de Julio de dos mil ocho (2008) hasta el primero (1°) de diciembre de dos mil ocho (2008), y el cargo para el cual fue contratado se designó como operario de manufactura, por ejercicio del cual tenía derecho a devengar un salario de un millón doscientos cincuenta mil pesos ($1.250.000).

Pero, el tres (3) de octubre de dos mil ocho (2008), antes de que venciera el término del contrato, el peticionario sufrió un accidente de tránsito que le produjo limitaciones físicas en el movimiento de la pierna derecha, razón por la cual fue sometido –de acuerdo con las pruebas citadas en los antecedentes de esta providencia- a una incapacidad que iba desde el

cuatro (4) de octubre de dos mil ocho (2008), al menos hasta el treinta (30) de diciembre de ese mismo año ininterrumpidamente.

Sin embargo, su contrato se terminó el primero (01) de diciembre de dos mil ocho (2008), cuando la persona empleadora constató el advenimiento del plazo fijo pactado, y sin autorización de la oficina del trabajo.

El demandante reclama que se tutele su derecho a la estabilidad laboral reforzada porque el contrato se dio por terminado sin que él tuviera la garantía de que la oficina del trabajo verificara la real causa de terminación, que en su concepto era la discriminación por sus condiciones físicas. Estima que tenía derecho a la estabilidad labora reforzada porque se encontraba incapacitado para el primero (1°) de diciembre de dos mil ocho (2008), y porque esa incapacidad se prolongó mucho tiempo, de modo que él quedó desamparado y sin capacidades físicas óptimas para ofrecer cabalmente su fuerza de trabajo durante un tiempo prolongado, con lo cual se vio afectado en su mínimo vital. De hecho, aporta pruebas suficientemente indicativas de que en el momento mismo en el cual interpuso el amparo –treinta y uno (31) de julio de dos mil nueve (2009)- estaba incapacitado, y de que ese mismo accidente y la misma fractura le originaron incapacidades por los meses intermedios (enero, febrero, marzo, abril y mayo de dos mil nueve), pues en uno de los certificados de incapacidades que anexa, y que data del veintisiete (27) de julio de dos mil nueve (2009) se dice, a propósito de los días de incapacidad:

“Días acumulados: 280” . 11. Así las cosas, la Sala debe aceptar el reclamo del tutelante, de proteger su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, por las siguientes razones. En primer lugar, porque estaba incapacitado médicamente cuando se dio por terminada la relación laboral, y la estabilidad laboral reforzada se predica no sólo de los inválidos y los discapacitados, sino también de las personas que, como el tutelante, tienen una incapacidad o una relevante disminución física, síquica o sensorial. En segundo lugar, porque si tenía ese derecho fundamental, y el empleador quería terminarle su contrato laboral, debía solicitar la autorización previamente a la oficina del trabajo, tal como lo ordenan el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la reiterada jurisprudencia de la Corte –Sentencia C- 531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis) - y en este caso eso no se dio. En tercer lugar, porque el advenimiento del plazo pactado en los contratos a término fijo no es una causal de exoneración del deber constitucional y legal del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo, cuando decida dar por terminado un contrato laboral que haya celebrado con un trabajador que presente disminuciones físicas, síquicas o sensoriales.

[19] En cuarto lugar, porque el empleador debido a que no solicitó la autorización correspondiente antes de dar por terminado el contrato laboral –debiendo hacerlo-, está sujeto a soportar una presunción de despido discriminatorio, que en este caso no se encargó de desvirtuar. Luego, con independencia de si en el expediente está probado que la limitación del trabajador fue la verdadera causal de su desvinculación, se presume que así es en virtud de la fuerza que tiene el derecho fundamental de toda persona con disminuciones físicas, síquicas y sensoriales a no ser desvinculada de su trabajo si no es con la autorización previa de la oficina del trabajo.

12. Ahora bien, queda por resolver cuál debe ser la medida adecuada para proteger los derechos fundamentales del peticionario. Indiscutiblemente, en primer lugar, el tutelante tiene derecho –de acuerdo con la Ley 361 de 1997 y la Sentencia C-531 de 2000- al reintegro a las labores y a la indemnización por ciento ochenta (180) días. Pero, además, en segundo lugar, tiene derecho a que se le paguen retroactivamente los salarios que dejó de percibir después del despido, por una parte, porque el despido es ineficaz y eso tiene el efecto jurídico de asumir que las prestaciones laborales han debido pagársele indiscutiblemente durante todo este tiempo pues nunca ha habido una terminación jurídicamente válida del vínculo laboral. Además, porque la empresa para la cual trabajaba no ha establecido de manera razonable que la terminación del contrato se debió realmente a la expiración del plazo pactado, pues no se encargó de decir cuál era la clase de labor que desempeñaba ni si a partir del primero de diciembre de dos mil ocho (2008) –fecha en la cual se le terminó el contrato al tutelante- desaparecieron las causas que condujeron a su vinculación, o si es que la materia del

trabajo que desempeñaba se sustrajo o si –como podría ser- el empleado no cumplió cabalmente y dentro de lo que resultaba posible, con sus obligaciones contractuales ajustadas a la Constitución y la ley. Mientras esto no se acredite de manera suficiente, no hay buenas razones para privar al trabajador de unas prestaciones a las que según la normatividad laboral tiene derecho como trabajador que es, y que no ha sido desvinculado de una forma jurídicamente aceptable. Finalmente, considera la Sala, el tutelante tiene derecho al pago retroactivo porque es una manera legítima de desestimular la práctica, en la realidad laboral, de terminar el vínculo laboral con personas en condiciones de debilidad manifiesta sin respetar los procedimientos que les deparan una estabilidad laboral reforzada.

13. Por último, y respecto de la supuesta falta de inmediatez en la interposición del amparo alegada por los jueces de instancia, la Sala estima que la tutela se instauró en un tiempo razonable. De hecho, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-544 de 2009, [20] al resolver que no faltaba inmediatez en la invocación de una tutela, en la cual se invocaba el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por el simple hecho de haber pasado nueve meses desde la desvinculación efectiva del trabajo. Según la Corte, en casos de esa naturaleza es preciso verificar si (i) la afectación de los derechos fundamentales permanece en el tiempo y, por tanto, la situación desfavorable en que se encuentra la accionante es continua y actual; y (ii) si la situación de indefensión y vulnerabilidad del actor convierte en desproporcionada la exigencia relativa al uso de los medios ordinarios de defensa judicial.

En este caso puede decirse que están dadas ambas condiciones de un modo apreciable. En efecto, por una parte se advierte que la afectación de los derechos fundamentales del peticionario al mínimo vital, al trabajo, a la igualdad y, en suma, a la estabilidad laboral reforzada extiende sus consecuencias hasta este momento de la realidad fundamental del peticionario, pues están incapacitado, sin posibilidades físicas de vender su fuerza de trabajo en condiciones de competitividad en el mercado laboral. Y, por otra parte, su situación de desempleo, sumada a su actual desafiliación del Sistema de Salud, permiten concluir que la afectación de sus derechos fundamentales no ha cesado, continúa y es actual y, por tanto, se hace indispensable la intervención del juez de tutela. Así, la Sala concluye que la acción incoada por Edilberto Holguín Saldarriaga contra la Compañía Global de Pinturas sí satisface el requisito de inmediatez.

14. Por todo lo expuesto, la Sala Primera de Revisión revocará los fallos de instancia y en su lugar concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante. La tutela será definitiva, en primer lugar, porque el tutelante ha tenido que soportar una carga innecesaria, basada además en una actuación ilegítima de su ex empleadora, y es la de vivir desempleado durante un tiempo en el cual estuvo incapacitado para trabajar, y por eso sumarle una nueva carga, como la de instar la justicia ordinaria, parece demasiado para un individuo; en segundo lugar, porque el proceso como tal no ofrece dudas tan relevantes de que el peticionario tiene derecho al reintegro y al pago de los salarios retroactivos –debido a la ineficacia del despido- como para considerar necesaria la ventilación del asunto ante la justicia ordinaria y, por razones de economía procesal, es válido no acumular más procesos innecesariamente en otros ámbitos de la administración de justicia; en tercer lugar, porque si sólo se ordenan el reintegro y la indemnización de ciento ochenta (180) días de salario es posible que el actor no tenga cómo correr con las deudas que ha seguramente debido acumular durante todo el tiempo que tuvo que vivir injustificadamente desempleado y sin posibilidades reales de conseguir un empleo.

Por lo tanto, la Sala le ordenará a Empresa Global de Pinturas S.A. por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha hecho, le pague Edilberto Holguín Saldarriaga en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar;

(ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia lo reintegre en un cargo que ofrezca condiciones iguales

o mejores a las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud;

(iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa o concomitante, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, si el reintegro inmediato no es posible, entonces deberá reintegrarlo en la primera oportunidad que se presente, pero mientras tanto, desde la notificación de la presente providencia y hasta tanto pueda reubicarlo, le deberá pagar a Edilberto Holguín Saldarriaga una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo, y efectuar los aportes a la seguridad social exigidos por la ley, como si efectivamente estuviera laborando.

V. 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 los fallos proferidos en primera instancia, por el Juzgado Treinta y Cinco Penal Municipal de Medellín el quince (15) de Agosto de dos mil nueve (2009) y en segunda instancia, por el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito de Medellín con funciones de conocimiento, el seis (6) de octubre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por Edilberto Holguín Saldarriaga contra la empresa Global de Pintura S.A. En consecuencia, CONCEDER la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Edilberto Holguín Saldarriaga.

Segundo.- ORDENAR a Empresa Global de Pinturas S.A. por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha hecho, le pague Edilberto Holguín Saldarriaga en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar;

(ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia lo reintegre en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores a las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud;

(iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa o concomitante, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, si el reintegro inmediato no es posible, entonces deberá reintegrarlo en la primera oportunidad que se presente, pero mientras tanto, desde la notificación de la presente providencia y hasta tanto pueda reubicarlo, le deberá pagar a Edilberto Holguín Saldarriaga una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo, y efectuar los aportes a la seguridad social exigidos por la ley, como si efectivamente estuviera laborando.

Tercero.- El desacato a lo ordenado en esta providencia, se sancionará de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto.- LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991 Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] El expediente consta de dos cuadernos. Salvo que se diga expresamente lo contrario, los folios a que se hará referencia a continuación corresponden al cuaderno contentivo de la acción de tutela.

[2] Folio 24. [3] Folio 25. [4] Folio 23. [5] Folio 26. [6] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, la Corte Constitucional señaló que no, porque por

encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada” , y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[7] Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta” , la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

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

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

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

[11] Como lo dijo la Corte, en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

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

[13] ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’. [14] Al controlar la constitucionalidad de esta norma, en la Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis), la Corte estimó que “[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno

de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas".

[15] En efecto, la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que " carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato" . Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis).

[16] Como fue expuesto por esta Corte en la sentencia C-016 de 1998 (MP Fabio Morón Díaz): "el sólo advenimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral".

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

[18] Cfr., Sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto). [19] De hecho, el propio artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece la siguiente prohibición "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" . La Corte ha referido que la autorización se requiere incluso cuando se invoca una causal aparentemente objetiva, como el advenimiento del plazo, en la Sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto).

[20] Sentencia T-554 de 2009 (M.P. Luís Ernesto Vargas Silva).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.