COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/277/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/277/12
Expediente	—
Fecha	2012-04-11
Sala	Sala Cuarta
Magistrado ponente	GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Procedibilidad De La Accion De Tutela
- Principio De Inmediatez Como Requisito De Procedibilidad De La Accion De Tutela Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado
- Reintegro De Trabajador En Condiciones De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Personas Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con

Texto completo

T-277-12 T- 3224384 Sentencia T-277/12 SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA- Régimen aplicable PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA- Legitimación PRINCIPIO DE INMEDIATEZ COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Procedencia excepcional Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

REINTEGRO DE TRABAJADOR EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Se requiere probar el nexo causal entre la desvinculación y la discapacidad que padece la persona Esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la “estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON LIMITACIONES

FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Reiteración de Jurisprudencia GARANTIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA NO SE APLICA A CARGOS PUBLICOS CON PERIODO FIJO INSTITUCIONAL Esta Corporación ha sostenido que el derecho a la estabilidad reforzada en el sector público no se inaplica a aquellos trabajadores despedidos en circunstancias de debilidad manifiesta que ocupen cargos en provisionalidad; así como tampoco a los trabajadores que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, aunque la estabilidad laboral en este caso sea “precaria”.

Referencia: expediente T- 3.224.384 Accionante: Guido del Carmen Tetay Vergara Accionados: Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA S.A.

Magistrado Ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá D.C., once (11) de abril de dos mil doce (2012) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En la revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal y por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito, ambos de Maicao, en el trámite de la acción de tutela promovida por el señor Guido del Carmen Tetay Vergara, contra la Central Terminal de Transporte de Maicao CENTRAMA S.A.

El presente expediente fue escogido para revisión por la Sala de Selección Número Once, por medio de Auto del 30 de noviembre de 2011 y repartido a la Sala Cuarta de Revisión.

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud El demandante, Guido del Carmen Tetay Vergara, instauró la presente acción de tutela contra la Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA S.A , con el fin de que le fueran protegidos sus derechos fundamentales , a la igualdad, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales considera que le son vulnerados por la mencionada empresa, al desvincularlo del cargo de gerente de la entidad, sin contar con la autorización de la oficina de Trabajo, tal y como lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Hechos 1. El 4 de noviembre de 2008, mediante Acta de Junta Directiva N° 055, el señor Guido del Carmen Tetay Vergara, fue posesionado como gerente de la Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA S.A, para un periodo de 2 años y devengando un salario equivalente a $3’213.600 pesos.

2. Desde el mes de febrero de 2009, el accionante presentó repetidas molestias en su espalda lo que derivó en diversas incapacidades médicas y finalmente en una intervención quirúrgica por un trastorno de disco cervical con radiculopatía, el 6 de agosto de 2010.

3. Debido a la mencionada cirugía, el señor Tetay Vergara fue incapacitado por un periodo de tres meses, desde el 22 de agosto de 2010 hasta el 22 de noviembre del mismo año, fecha en la cual envió carta a la empresa anunciando el restablecimiento de sus labores.

4. El 25 de enero de 2011, se llevó a cabo una reunión de la Junta Directiva de la empresa demandada, con el propósito de elegir al nuevo gerente que ocuparía el cargo por los siguientes dos años. Esto, debido a que el periodo del gerente anterior ya había expirado, por lo que se procedió a nombrar al señor Neldo de Jesús Márquez González.

5. El demandante considera que su desvinculación de la empresa carece de efectos jurídicos, ya que no se contó con la autorización de la oficina del Trabajo. Por otra parte, con esta decisión se le están vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada.

6. Lo anterior, puesto que su condición de salud es delicada, no ha terminado el tratamiento para su padecimiento y se encuentra a la espera de una posible segunda operación de la zona lumbar. Actualmente, está afiliado al Sistema de

Seguridad Social en Salud, pero en calidad de independiente y se ve obligado a asumir el costo de los medicamentos que se encuentran por fuera del POS, que son la mayoría.

7. Agrega, a su vez, que su situación económica es bastante crítica, toda vez que es una persona de 42 años de edad, razón por la cual se le dificulta acceder a una actividad que le permita percibir un ingreso y, a pesar de que su esposa cuenta con un trabajo y recibe un salario de aproximadamente $700.000, tienen que cubrir los gastos médicos mencionados, y asumir la manutención de sus dos hijos menores de edad de 7 y 5 años.

3. Pretensiones El demandante pretende que por medio de la acción de tutela, le sean amparados sus derechos fundamentales a la igualdad, la seguridad social, la salud, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Por ende, solicita que se ordene a la Junta Directiva de CENTRAMA S.A. el reintegro al cargo que ocupaba, la afiliación al Sistema de Seguridad Social y, finalmente, que le sean canceladas las mesadas dejadas de percibir desde su retiro hasta la fecha.

4. Pruebas En el expediente obran las siguientes pruebas: - Copia de la Cédula de Ciudadanía del señor Guido del Carmen Tetay Vergara (Folio 39, cuaderno 2).

- Copia del Acta de Posesión del 4 de noviembre de 2008 (Folio 40 y 41, cuaderno 2). - Copia del Acta de Junta Directiva N° 055 del 4 de noviembre de 2008. (Folio 43 al 49, cuaderno 2).

- Copia de escritura Publica No 868 del 30 de noviembre de 1991, de constitución de la sociedad CENTRAMA S.A. (Folios 50 al 59, cuaderno 2). - Orden de resonancia magnética de columna dorso lumbar de la Clínica Maicao con fecha del 18 de enero de 2010 (Folio 65, cuaderno 2).

- Orden de valoración prioritaria con neurocirugía y evaluación de hernia discal, de la Clínica Maicao con fecha del 18 de enero de 2010 (Folio 66, cuaderno 2).

- Evolución del señor Guido del Carmen Tetay, expedida por la Clínica Maicao, con fecha del 18 de enero de 2010 (Folio 67, cuaderno 2). - Copias de autorizaciones de servicios médicos (Folios 68 al 73 y 100, cuaderno 2).

- Copia de escrito de remisión de 2 incapacidades dirigido a CENTRAMA S.A, por parte del señor Tetay Vergara, con fecha del 24 de agosto de 2010 (Folio 74, cuaderno 2).

- Copias de liquidaciones de prestaciones económicas por parte de Saludcoop EPS (Folios 75 al 83, cuaderno 2). - Copia de Control de Terapias de la Clínica Maicao, con fecha del 9 de julio de 2011 (Folio 84, cuaderno 2).

- Resonancias magnéticas realizadas en la Clínica General del Norte de Barranquilla y Cediul (Folios 85 al 88, cuaderno 2). - Historia de rehabilitación realizada en el Instituto Issa Abuchaibe Ltda. De Barranquilla (Folios 91 al 97, cuaderno 2).

- Copia de Resultados de examen de gamagrafía ósea realizado por la Asociación de Medicina Nuclear Ltda. (Folio 98, cuaderno 2). - Copia de boleta de solicitud de cirugía, con fecha del 27 de julio de 2010 (Folio 101, cuaderno 2) - Copia de evolución del paciente, expedida por la Clínica Maicao con fecha del 2 de julio de 2010.

(Folio 103, cuaderno 2). - Formulario de ingreso y egreso la Clínica Julio E Medrano (Folio 105, cuaderno 2). - Copia de hoja de descripción quirúrgica de la Clínica Julio E Medrano, con fecha del 6 de agosto de 2010 (Folio 106, cuaderno 2).

- Copia de evolución de paciente expedida por la Clínica Julio E Medrano, con fecha del 24 de septiembre de 2010 (Folios 107 y 108 cuaderno 2).

- Copia de escrito dirigido a CENTRAMA S.A. por parte del señor Tetay Vergara, con fecha del 22 de noviembre de 2010, en donde informa la finalización de su periodo de incapacidad, y la disposición de asumir sus labores (Folio 110, cuaderno 2).

- Prescripciones médicas de la Clínica La Merced de Barranquilla (Folios 111 al 119, cuaderno 2). - Evolución del paciente expedida por la Clínica la Milagrosa en el área de neurocirugía, con fecha del 11 de mayo de 2010 (Folio 120 y 121, cuaderno 2).

- Copia de escrito dirigido a CENTRAMA S.A. por parte del señor Tetay Vergara, con fecha del 5 de agosto de 2010 en donde informa de la realización de su cirugía (Folio 125, cuaderno 2).

- Certificado de existencia y representación legal de la Central Terminal de Transportes de Maicao S.A. (Folio 187, cuaderno 2). - Copia de fragmentos de los estatutos de CENTRAMA S.A. (Folios 202 al 204, cuaderno 2).

- Copia de Acta de Junta Directiva No 067 de 2011 (Folios 205 y 206, cuaderno 2). - Declaración jurada realizada por el señor Tetay Vargas que se llevó a cabo el 3 de agosto de 2011(Folios 207 y 208, cuaderno 2).

5. Respuesta de la entidad demandada Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA S.A, a través de su representante legal, solicitó que se denegara el amparo pretendido por el actor, acudiendo a los siguientes argumentos:

Como primera medida, se tiene que el demandante no especifica por qué considera que hay una violación de su derecho fundamental a la igualdad.

Por otro lado, al tratarse de una sociedad de economía mixta, quedó establecido que el gerente es un servidor publico y por ende, no se le aplican las disposiciones que operan para los contratos de trabajo.

De la misma manera, manifestó que la desvinculación tuvo como fundamento la finalización del periodo para el cual fue elegido el señor Tetay Vergara como gerente, tal y como los establecen los estatutos de la empresa. De esta forma, " el gerente es un empleado de periodo fijo, es decir, no está vinculado por contrato de trabajo, siendo elegido por la Junta directiva para un periodo de 2 años, al termino de los cuales ha de verificarse una nueva elección." [1] Así las cosas, después de recibir varias hojas de vida, dentro de las cuales no se encontraba la del accionante, se procedió a posesionar al nuevo gerente de la empresa en reunión de la Junta Directiva del 25 de enero de 2011, mediante acta Nº 067 del 2011. Por consiguiente, la razón del despido no tuvo que ver entonces con las condiciones de salud del demandante.

Aunado a lo anterior, expresó la entidad demandada, que el actor no ha acreditado su limitación física, ni han recibido comunicación alguna sobre la calificación de la situación de invalidez. Debido a esto, al señor Tetay Vergara, no le es aplicable el fuero de incapacidad, pues en virtud del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, las personas que padezcan cualquier tipo de discapacidad deben estar carnetizadas.

Finalmente, la empresa sostuvo que, según lo establecido en el artículo 52 de la Ley 962 de 2009, no es obligación de la misma remitir el caso a las Juntas de Calificación de Invalidez ya que esta carga corresponde al fondo de pensiones respectivo.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Decisión de primera instancia El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Maicao, mediante sentencia del 10 de agosto de 2011, decidió conceder el amparo solicitado de manera transitoria, al considerar que el mismo era procedente, en la medida en que se desvinculó a un trabajador que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, por discrecionalidad del empleador y de manera injustificada. A su vez, no le fue brindada la oportunidad de reubicación.

2. Impugnación La entidad demandada impugnó el fallo proferido en primera instancia, basada en los siguientes argumentos: En primer lugar, el a quo utilizó como fundamento de su decisión el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establece la protección laboral reforzada, norma que no se ajusta al caso, pues no guarda relación con el mismo, habida cuenta que, hasta el momento, la discapacidad o limitación del accionante no ha sido probada.

Por otro lado, el vínculo entre el gerente y la empresa CENTRAMA S.A. es distinto al de los empleados particulares, debido a que esta última es una Sociedad de Economía Mixta y si bien los trabajadores de la misma son particulares, el cargo de gerente es asignado por un periodo de 2 años como está establecido en el artículo 12 de los estatutos. Así las cosas, con el fallo de primera instancia se estarían desconociendo los principios que rigen la vinculación de los servidores públicos.

Adujo igualmente el impugnante, que el juez dejó de analizar los aspectos más relevantes que fueron presentados como argumento para la defensa de la accionada, como por ejemplo, no tuvo en cuenta el hecho de que el cargo de gerente tiene un periodo fijo, que la Junta Directiva actuó en cumplimiento del reglamento y de un mandato legal al elegir a un nuevo gerente por el tiempo estipulado.

De igual forma, a pesar de haber tenido la oportunidad, el accionante no se postuló para ocupar el cargo mencionado durante los siguientes 2 años, no obstante haber tenido conocimiento de la realización de la nueva elección, puesto que el señor Tetay Vergara, como antiguo gerente de la empresa, fue quien convocó a la Junta Directiva, como se demuestra en carta del 20 de enero de 2011 para la designación de la persona que ocuparía el cargo, y a su vez estuvo presente en la posesión.

Finalmente, manifestó su preocupación por la falta de argumentación del a quo, ya que simplemente se limitó a transcribir lo expresado por el accionante y a citar jurisprudencia que no es aplicable al caso concreto.

3. Decisión de segunda instancia El Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, en providencia del 22 de agosto de 2011, resolvió revocar el fallo del juez de primera instancia, basando su decisión en que, es necesario probar la relación de causalidad entre la debilidad manifiesta en que se encuentra la persona y la terminación de su vínculo laboral. Así las cosas, en este caso la desvinculación se dio por el vencimiento del periodo para el cual fue elegido como gerente y no fue motivado por la enfermedad del trabajador.

De esta manera, no se acredita la existencia de un trato discriminatorio, en la media en que la causa de finalización del contrato no es imputable al empleador.

Por otro lado, no se evidencia la ocurrencia de algún perjuicio irremediable ni la vulneración de los derechos fundamentales manifestados por el accionante.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN 1. Competencia A través de esta Sala de Revisión, 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 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Procedibilidad de la Acción de Tutela 2.1. Legitimación activa El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En esta oportunidad, el señor Guido del Carmen Tetay Vergara, actúa en defensa de sus derechos e intereses, razón por la cual se encuentra legitimado para actuar como demandante.

2.2. Legitimación pasiva La Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA S.A., sociedad de economía mixta, de conformidad con el Decreto 2591 de 1991, está legitimada como parte pasiva en el proceso de tutela bajo estudio, debido a que se le atribuye la posible afectación de los derechos fundamentales del señor Tetay Vergara.

3. Problema Jurídico Corresponde a la Sala Cuarta de Revisión, determinar si la entidad demandada vulneró los derechos fundamentales a la igualdad, la seguridad social, la salud, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada del señor Guido del Carmen Tetay Vergara, al desvincularlo del cargo de gerente de la empresa, sin tener en cuenta su condición de salud y sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para resolver lo anterior, se abordaran los siguientes temas: (i) jurisprudencia constitucional sobre la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, (ii) lo referente al tema de la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas o con limitaciones físicas, (iii) extensión de la estabilidad laboral reforzada, (iv) el nexo causal entre la desvinculación y la discapacidad, (v) la estabilidad laboral reforzada en cargos públicos, (vi) finalmente entrar a analizar el caso concreto.

4. Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral en casos de trabajadores discapacitados La Constitución de 1991 estableció en su artículo 25 el carácter fundamental del derecho al trabajo, así como la especial protección que este merece por parte del Estado. Sin embargo, al existir en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos de defensa específicamente encaminados a salvaguardar el respeto por este derecho y cuya competencia fue asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa según el caso, la Corte Constitucional, en reiteradas ocasiones, ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como por ejemplo el reintegro laboral.

No obstante, la jurisprudencia de esta Corporación ha expresado que, cuando estén de por medio derechos de personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta o que el Estado les brinda una estabilidad laboral reforzada, resulta viable la intervención del juez constitucional de manera excepcional. Respecto a lo anterior la Corte ha señalado:

“Es por ello que cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad de la misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.” [2] En ese sentido, por regla general, la tutela no es el mecanismo idóneo para estudiar el tema del reintegro, más cabe la excepción cuando se trata de sujetos que debido a sus circunstancias merecen un trato especial por parte del Estado.

5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia El artículo 53 de la Carta Política estableció que las relaciones laborales deben estar regidas por ciertos principios dentro de los que se destaca la estabilidad en el empleo, el cual constituye una garantía para el trabajador al permitirle mantener el vínculo laboral, siempre y cuando no exista alguna justa causa para terminarlo.

No obstante, esta Corporación ha manifestado, que dicha estabilidad no quiere decir que se tenga un derecho a perpetuarse en el cargo que se ocupa o a permanecer en el trabajo por un tiempo determinado.

Por otro lado, el artículo 13 de la Constitución establece el derecho a la igualdad de todos frente a la ley, siendo el Estado el llamado a proteger a aquellos sujetos que pueden ser discriminados o se encuentran en condición de debilidad manifiesta debido a situaciones físicas o mentales. En el mismo sentido, el artículo 47 dispuso en pro de estas personas, la obligación que tienen las autoridades estatales de poner en marcha políticas encaminadas a la prevención, rehabilitación e integración social de las mismas.

Así las cosas, de la unión de estos presupuestos constitucionales, se deriva la estabilidad laboral reforzada, figura que tiene como objetivo garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas en condición de debilidad manifiesta como medida de amparo especial.

En consecuencia, la persona que sufre algún tipo de disminución de sus capacidades físicas o mentales, no puede ser despedida en razón de su condición y, en el evento en que se quiera dar por terminada la relación laboral, el empleador, independientemente de la razón de la desvinculación, debe contar con la autorización correspondiente de las autoridades competentes.

En desarrollo de lo mencionado, el legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispuso: “ En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” Es pertinente manifestar que, la Corte, por vía del control abstracto de constitucionalidad, declaró exequible el segundo inciso del mencionado artículo, a través de Sentencia C-531 de 2000, en el entendido en que la indemnización que debe reconocer el empleador, en caso de despedir a una persona con algún tipo de discapacidad, es una sanción y no una posibilidad para que éste último se exonere de la obligación de solicitar la correspondiente autorización de la oficina del trabajo.

De igual forma, en sede de control concreto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, este Tribunal se pronunció a través de Sentencia T-198 de 2006, manifestando que esta norma tiene dos ámbitos de protección en lo relacionado con el tema de la estabilidad laboral reforzada:

- un ámbito positivo, que consiste en que la limitación o discapacidad física de la persona no puede convertirse en el fundamento para su desvinculación, a menos que, dicha limitación sea incompatible con la labor que desempeña y, - un ámbito negativo, que deriva en la exigencia que se le hace al empleador de solicitar la respectiva autorización de la oficina del trabajo, para poder dar por terminado el vínculo laboral de una persona en condición de debilidad manifiesta en razón a su afectación de salud.

En esta medida, la Corte ha establecido que el mencionado amparo cobija a quienes debido a su condición física, se les dificulta el normal desarrollo de sus obligaciones laborales por sufrir una:

“i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales ” [3] En ese orden, para esta Corporación, cuando ocurre el despido de un trabajador que se encuentra sujeto a una discapacidad, sin la debida autorización, se presume que dicha desvinculación tuvo como fundamento la condición que afronta la persona, por lo que recae sobre el empleador la obligación de demostrar que el despido se basa en argumentos objetivos y razonables, sin que medie sospecha de un actuar discriminatorio.

[4] 6. Extensión de la estabilidad laboral reforzada a personas en condición de discapacidad Ahora bien, este Tribunal ha extendido la protección establecida en el artículo 26 de la mencionada ley, no solo a las personas que cuentan con una calificación o un porcentaje de invalidez, sino también a aquellos sujetos que se han visto afectados en sus condiciones de salud de manera grave y como consecuencia de ello, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. A este respecto ha expresado la jurisprudencia constitucional que:

“La estabilidad laboral reforzada es predicable de unos sujetos determinados dada su especial condición, como en el caso de las personas con discapacidad, y esto con el objeto de que exista una real inclusión en el campo laboral. Pero vale la pena resaltar que el marco de aplicación tiende a ser extensivo para las personas que no sólo están calificadas como discapacitadas sino que sufren una merma en su salud debido al desarrollo de sus labores, es hacia esa línea que se dirige

la normatividad constitucional y la jurisprudencia, tal como lo expone la sentencia T-198 de 2006.” [5] En este sentido, el empleador que de por terminado el vínculo laboral de un trabajador, en razón de la enfermedad o limitación física que padezca, sin la autorización requerida, así no esté calificado o se haya establecido que se encuentra en condición de discapacidad, estaría incurriendo en un trato discriminatorio y por ende contrario a la Constitución.

Por otro lado, el principio de solidaridad que, como ha dicho esta Corporación no recae solamente sobre el Estado, sino sobre todos los actores de la sociedad, [6] impone al empleador el deber de adoptar medidas de protección consistentes por ejemplo, en mantener en el cargo o reubicar a aquel trabajador que sufra algún tipo de afectación física o mental, en una actividad digna y acorde con su estado de salud y a su vez, asumir una postura sensible respecto de la condición de la persona [7] Así las cosas, en el evento en que durante la vigencia de la relación de trabajo se presenten disminuciones de la capacidad física del trabajador, el empleador está en la obligación de conservarlo en el cargo, o si es el caso reubicarlo en aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

7. Nexo causal entre la desvinculación y la condición de discapacidad de la persona Como se mencionó en párrafos precedentes, debido a que existe una presunción de que el despido de una persona con afectación en sus condiciones de salud, se da en razón de su situación, es deber del empleador demostrar de manera objetiva que la desvinculación tuvo motivos distintos para lograr desvirtuarla.

De esta manera, se ha llegado a determinar que, no por el simple hecho de que la persona esté en situación de debilidad manifiesta, surge de manera inmediata la protección por vía de la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación, ha sido clara en establecer que, para que opere el mencionado amparo, debe encontrarse acreditado que el despido se dio con ocasión de la situación de salud del trabajador, es decir, que haya una relación causal entre la desvinculación y la discapacidad que padece la persona. En ese orden de ideas, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo tuvo como fundamento razones distintas a la condición de la persona.

[8] En ese sentido ha expresado la Corte: “En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.” [9] Este Tribunal ha hecho énfasis en el tema de la relación causal, bajo ese entendido, el empleador debe demostrar que la razón del despido fue totalmente ajena a las condiciones físicas o de salud que ostente el trabajador, ocurriendo de esta manera que se invierte la carga de la prueba. En otra oportunidad señaló lo siguiente:

“Esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la “estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada”.

[10] De esta manera es claro que para que opere la medida de protección a la que se hace referencia, debe existir el mencionado nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la situación de disminución de salud de la persona,

circunstancia que corresponde desvirtuar al empleador. Se reitera que, en el evento en que no medie autorización de la oficina del trabajo, el nexo causal se presume.

8. Estabilidad laboral reforzada en cargos públicos Las sociedades de economía mixta son entidades descentralizadas constituidas bajo la modalidad de sociedades comerciales, [11] en las que, dependiendo del porcentaje de participación estatal, sus trabajadores serán considerados como particulares o como trabajadores oficiales y en algunos casos empleados públicos.

En efecto, en aquellas sociedades del orden territorial (municipal), en las que el porcentaje de participación del Estado se encuentra entre el 50 y 90 por ciento, los empleados tienen la calidad de trabajadores oficiales, [12] por cuanto a dichas sociedades se les aplica el mismo régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado. También es claro, que en los estatutos de las empresas industriales y comerciales del Estado, es válido incluir, cuál es la naturaleza del cargo de los trabajadores de dirección y confianza, que tendrán la condición de empleados públicos. Esto, según lo establecido en el artículo 292 del Decreto 1333 de 1986 (Régimen Jurídico de la Administración Municipal).

En caso de tratarse de un empleado público de libre nombramiento y remoción, el Tribunal constitucional ha indicado que las personas que ocupan cargos de esta naturaleza, pueden ser amparadas por la estabilidad laboral reforzada, solo que la estabilidad laboral opera de manera precaria. Al respecto la Corte manifestó:

“Por último, se debe mencionar que esta Corporación ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el sector público no se inaplica a aquellos trabajadores despedidos en circunstancias de debilidad manifiesta que ocupen cargos en provisionalidad; así como tampoco a los trabajadores que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, aunque la estabilidad laboral en este caso sea “precaria”.” [13] En esa medida, la Corte ha establecido que, independientemente de la modalidad de vinculación, cuando la persona que ocupa el cargo es un sujeto que se encuentra en estado de indefensión, éste es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, como medida de especial protección.

Así, por ejemplo, este Tribunal dándole prioridad a la mujer en estado de gravidez, como sujeto de especial protección, ha señalado que quien esta embarazada, goza de estabilidad laboral reforzada sin importar la naturaleza del empleo, sea éste privado o público, y sin tener en cuenta la característica del cargo, sea de carrera o de libre nombramiento y remoción.

Al respecto dijo la Corporación: “En efecto, independientemente del tipo de relación contractual vigente y sin distinción del tipo de empleador - público o privado-, la estabilidad laboral es predicable de todos los contratos, pues su finalidad es garantizar la protección de los derechos fundamentales de la mujer gestante, de la madre y del menor.” [14] De esta manera, si bien la estabilidad laboral tiene distintos grados dependiendo del cargo que se ocupe, sea de carrera, en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, lo cierto es que cuando dichos cargos son ocupados por sujetos que merecen un especial trato, estos son cobijados por la estabilidad laboral reforzada.

9. Caso Concreto Con fundamento en las anteriores consideraciones, pasa la Sala a analizar si efectivamente se presentó una vulneración de los derechos fundamentales del señor Guido del Carmen Tetay Vergara por parte de la empresa CENTRAMA S.A., al desvincularlo del cargo de gerente, sin tener en cuenta su condición de salud y sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo.

En el asunto bajo estudio, se encontró acreditado en el expediente que el señor Guido del Carmen Tetay Vergara asumió el cargo de gerente de la Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA SA, el 4 de noviembre de 2008, por un periodo de 2 años, tal y como lo establecen los estatutos de la mencionada empresa en su artículo 12, parágrafo primero.

En el mes de febrero del año 2009, el señor Tetay comenzó a sufrir complicaciones de salud, consistentes en frecuentes dolores de espalda, lo que lo llevó, finalmente, a que le fuera practicada una cirugía por un trastorno de disco cervical con radiculopatía, el 6 de agosto de 2010.

Debido a la intervención quirúrgica, el actor fue incapacitado por un periodo de 3 meses y se reintegró a sus labores el 22 de noviembre del mismo año. Sin embargo, los problemas de su espalda continuaron, por lo que fue sometido a nuevos exámenes como en resonancias magnéticas, [15] gamagrafías óseas [16] que demostraban que no estaba totalmente recuperado y que en esa medida, cabía la posibilidad de una segunda operación.

Así las cosas, sobre la base de que el cargo del actor era de periodo, el 20 de enero de 2011, la Junta Directiva de CENTRAMA S.A., fue convocada a través de una carta, firmada por el accionante quien actuaba como gerente en ese entonces, para llevar a cabo la reunión en la que se procedería a designar al nuevo gerente de la empresa.

Para el efecto, la empresa accionada recibió distintas hojas de vida de los aspirantes para ocupar el cargo que quedaba vacante, sin que el accionante haya manifestado su aspiración a ser tenido en cuenta, a pesar de que los estatutos permitían su reelección en el cargo.

De esta manera, el 25 de enero de 2011, se procedió a nombrar al nuevo gerente de la empresa, debido al vencimiento del periodo de 2 años del gerente anterior, dándose por terminado el vínculo de trabajo del señor Tetay Vergara.

Por otro lado, en lo que tiene que ver con la situación económica del actor, se encuentra que, no cuenta con un empleo, su esposa recibe un ingreso equivalente a $700.000 pesos, tienen a cargo dos hijos menores de edad, y él es quien tiene que asumir los costos de los medicamentos no POS, así como los aportes para mantenerse vinculado al sistema de salud, puesto que su enfermedad lo amerita.

De las circunstancias fácticas valoradas, la Corte advierte que, en un principio, no se logra acreditar la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, por las razones que se expondrán a continuación.

Como primera medida, la Corporación encontró, que la entidad demanda tiene la calidad de sociedad de economía mixta del orden territorial (municipal), con un porcentaje de participación del Estado entre el 50 y 90 por ciento [17] , por lo que se entiende que su régimen aplicable es el mismo que se le aplica a las empresas industriales y comerciales del Estado, por ende, se presume que sus empleados son trabajadores oficiales, salvo los empleados de confianza y manejo que según los estatutos, sean catalogados como empleados públicos. Asimismo, en el certificado de existencia y representación [18] de CENTRAMA S.A., se establece que el gerente de la sociedad es un empleado público, de libre nombramiento y remoción y será nombrado por la Junta Directiva para un periodo de 2 años con la posibilidad de reelección, lo cual es válido según se indicó en la parte considerativa de esta providencia.

Conforme con ello, se puede concluir que, el señor Tetay Vergara, no estaba vinculado a la empresa por medio de un contrato de trabajo, sino por la designación que llevó a cabo la Junta Directiva, y la subsiguiente toma de posesión del cargo, siendo entonces un empleado público, con un periodo fijo de dos años.

Como se observó en precedencia, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que una persona con algún tipo de limitación no puede ser despedida, o dar por terminado su contrato, a menos que se cuente con la autorización de la oficina de Trabajo.

Por su parte, la Corte ha determinado que si no se cuenta con la mencionada autorización para desvincular a una persona en estado de debilidad manifiesta, se presume que el despido tuvo como fundamento la afectación que padece.

Así las cosas, a juicio de esta Sala, en el presente caso, no hubo por parte del empleador una acción positiva encaminada al despido o a la terminación del contrato del señor Tetay Vergara, sino que, simplemente, la desvinculación del cargo se

dio por el paso del tiempo, esto es, por el vencimiento del plazo determinado en los estatutos de la empresa, para su duración.

En ese sentido, al no haberse configurado un despido o una terminación del "contrato" como tal, no cabría entonces solicitar la autorización de la oficina del trabajo, para poder proceder al nombramiento del que sería el nuevo gerente de la sociedad.

Relacionado con lo anterior, como la culminación de la relación entre la empresa y el accionante se dio por el mero cumplimiento del periodo para el cual fue designado, es claro que no hay una relación de causalidad entre la desvinculación y el estado de salud del actor, quedando desvirtuada la presunción.

En cierta forma, se le puede imputar al actor el hecho de no haber continuado en su cargo, ya que tuvo la oportunidad de someter nuevamente a consideración de la Junta Directiva su hoja de vida, habida cuenta que existía la posibilidad de ser reelegido, actuación que no realizó.

Se puede concluir entonces, que en el presente caso, no cabe decretar el reintegro, al no configurarse un acto discriminatorio, toda vez que, la disolución del vínculo se basó en la finalización del periodo establecido y no en la condición de la persona. Cabe advertir que, la sociedad demandada procedió a nombrar a un tercero en el cargo de gerente, por lo que hay una persona con mejor derecho que actualmente lo ocupa. No obstante lo cual el demandante presentó la tutela 6 meses después, de dicho nombramiento, lo que se traduce en el incumplimiento del principio de inmediatez, el cual debe observarse frente a esta clase de situaciones.

Por otro lado, en la medida en que el accionante manifestó que se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud y no logró acreditar, si quiera de manera sumaria, su situación de precariedad, que le impida continuar con tal vinculación, la Corte no evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable, que justifique el amparo del derecho a la salud del accionante.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- CONFIRMAR por las razones expresadas en esta providencia, el fallo con fecha del 22 de agosto de 2011, proferido por e l Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, que a su turno revocó la sentencia dictada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Maicao, el 10 de agosto de 2011, dentro de la acción de tutela iniciada por Guido del Carmen Tetay Vergara, contra la Central Terminal de Transportes de Maicao, CENTRAMA S.A .

SEGUNDO.- LÍBRESE por Secretaría General las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVAN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado Ausente con excusa MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Folio 197, Cuaderno 2.

[2] Sentencia T-467de 2010. [3] Sentencia T-075 de 2010. [4] Sentencia T-094 de 2010, véase también T-198 de 2006 y T-467 de 2010. [5] Sentencia T-039 de 2010, véase también T-554 de 2009 y T-233 de 2010.

[6] Sentencia T-462 de 2010, véase también, T-088 de 2010. [7] Sentencia T-1040 de 2001. [8] Sentencia T-1219 de 2005, véase también, T-703-2009.

[9] Sentencia T-519 de 2003. [10] Sentencia T-703 de 2009, véase también T-467 de 2010. [11] Ley 489 de 1998, artículo 97. [12] RODRIGUEZ, Libardo "Derecho Administrativo General y Colombiano" . Ed. Temis S.A. Bogotá Colombia 2011, Pág. 141-142. YOUNES MORENO, Diego "Derecho Administrativo Laboral". Ed. Temis S.A. Bogotá Colombia 2005, Pág.452. y Artículo 292 del Decreto 1333 de 1986.

[13] Sentencia T-849 de 2010, véase también T-752 de 2003. [14] Sentencia T-1000 de 2010, véase también T-494 de 2000. [15] Folio 88, cuaderno 2.

[16] Folio 98, cuaderno 2. [17] Folio 197, cuaderno 2. [18] Folios 187 a 189, cuaderno 2.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.