

Sentencia T/457/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/457/10
Expediente	—
Fecha	2009-06-02
Sala	Sala Novena
Magistrado ponente	Dr LUIS ERNESTO VARGAS SILVA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral Cuando Se Trata De Prevenir La Vulneracion Del Derecho A La Estabilidad Laboral
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

A Corte también ha establecido que en los casos donde se pretende el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la

Texto completo

T-457-10 Sentencia T-457/10 Sentencia T-457/10 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL CUANDO SE TRATA DE PREVENIR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL -Se debe probar que la terminación del contrato de trabajo se produjo a consecuencia del estado de salud L a Corte también ha establecido que en los casos donde se pretende el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL CUANDO SE TRATA DE PREVENIR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL- Presupuestos por medio de los cuales se puede legitimar su procedencia El reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos:

(i) que “sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable” [1] , (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o

discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se debe probar que la renuncia fue presionada por el empleador y produce un perjuicio irremediable **ACCION DE TUTELA** -No es procedente el reintegro laboral por medio de ésta por cuanto el modo de terminación del contrato de trabajo no le es imputable al empleador Referencia: expediente T-2538693 Acción de tutela instaurada por Lukein Zwinye Rodríguez Castro contra Manufacturas Patel Ltda.

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., quince (15) de junio de dos mil diez (2010). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, María Victoria Calle Correa y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados en el asunto de la referencia por el Juzgado Cincuenta y Ocho Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el veintidós (22) de octubre de dos mil nueve (2009) en primera instancia, y el Juzgado Treinta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá, el primero (1°) de diciembre de dos mil nueve (2009), en segunda instancia.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos y acción de tutela interpuesta: El señor Lukein Zwinye Rodríguez Castro, instauró acción de tutela contra la empresa Manufacturas Patel S.A., por considerar lesionados sus derechos a la vida, a la salud, al mínimo vital, al debido proceso, a la igualdad, y a la seguridad social. La acción interpuesta se fundamentó en los siguientes hechos:

1.1. Señala el accionante que ingresó a laborar a la empresa accionada el 22 de noviembre de 2007, en el cargo de patinador y posteriormente, el 20 de enero de 2008, cambiaron sus “funciones” a “PLANCHADO”.

Desde noviembre de ese año, presentó “problemas de salud” relacionadas con un dolor lumbar, por lo que desde el 5 de febrero de 2009 empezó a tener incapacidades laborales.

1.2. El 4 de septiembre de 2009, aduce, fue citado a la oficina de la señora Nhora Castañeda, Jefe de Recursos Humanos de la empresa Manufacturas Patel S.A., quien lo requirió para que presentara su carta de renuncia, porque “de lo contrario” ella y su secretaria, la señora Dora, darían malas referencias laborales suyas.

1.3. Menciona que en dicho encuentro informó que estaba “enfermo” , pero debido a la insistencia de la señora Nhora Castañeda, y bajo las “consecuencias” que podría sufrir su esposa quien “trabaja en un brazo de la empresa PALASO” , procedió en una hoja en blanco, con su puño y letra, a elaborar y firmar la carta de renuncia donde indicó como fecha para su efectividad “noviembre 4 de 2009”.

1.4. Pese a lo anterior, aduce que el 8 de septiembre de ese año se presentó ante la señora Nhora Castañeda para manifestarle de manera verbal que se retractaba de la renuncia “porque estaba enfermo y además había sido presionado para renunciar” . Frente a ello, la mencionada funcionaria, le informó que la empresa ya “había desistido” de su vinculación laboral y que se había equivocado en la fecha de presentación de la carta de renuncia y debía corregirla. Acto seguido, informa, la funcionaria le aplicó corrector a la palabra “NOVI” para que el accionante la modificara con el fin de completar el mes de “SEPTIEMBRE” , pero él se negó a realizar la “corrección” .

1.5. Indica que el 14 de septiembre de ese año dirigió una comunicación por escrito a la empresa accionada para que procediera a su reintegro ya que desistía de la renuncia, comunicación frente a la cual no ha tenido respuesta satisfactoria.

Además, aduce que desde el 5 de septiembre al 28 de octubre de 2009 ha estado incapacitado, y con la terminación del contrato de trabajo quedó “desprotegido económicamente y en su seguridad social” . Finalmente expone, que existe una violación a su debido proceso toda vez que fue presionado para renunciar.

1.6. Con fundamento en los hechos narrados, y para evitar un perjuicio irremediable, el accionante solicita se conceda el amparo constitucional de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a la empresa Manufacturas Patel S.A. reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a otro igual o en mejores condiciones “según prescripción médica” . Así también, se ordene a la entidad accionada el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el 4 de septiembre de 2009 hasta que se produzca su reintegro;

asimismo, el pago de las incapacidades médicas que haya generado el médico tratante, y la afiliación inmediata al Sistema General de Seguridad Social.

2. Respuesta de la entidad accionada 2.1. El apoderado de la empresa accionada aduce que es cierto que el accionante se encontraba vinculado laboralmente con la empresa que representa, mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, no obstante frente a los demás hechos de la acción de tutela, en términos generales, alega que no son ciertos.

2.2. Manifiesta que no es cierto que la señora Nhora Castañeda haya citado al accionante a su oficina, y tampoco realizó los comentarios que éste menciona. Para respaldar esta afirmación, informa que la señora Castañeda hizo una declaración juramentada ante notario [2] donde indicó que el señor Lukein Zwinye Rodríguez Castro se presentó en su oficina el 4 de septiembre de 2009 “a entregarle la carta de renuncia voluntaria elaborada por el referido señor, de su puño y letra de forma manuscrita (sic), sin que hubiese referido que se encontraba enfermo, ya que estaba laborando su turno ordinario de trabajo asignado” [3] .

2.3. Añade que la señora Castañeda jamás presionó al accionante para que presentara su carta de renuncia, así tampoco conoció a la esposa del señor ni sabe dónde labora, y contrario a lo que él afirma, cuando se presentó la renuncia no le corrigió ni le aplicó “corrector ” a la fecha, pues ella en calidad de jefe de recursos humanos de la empresa accionada se limitó a aceptársela “inmediatamente” .

Indica que si bien el accionante se presentó en las instalaciones de la compañía el 8 de septiembre de 2009, en ese encuentro -según relato de la mencionada funcionaria-, éste se mostró “alterado y nervioso” , por ello procedió a solicitarle al vigilante y a su secretaria que estuvieran presentes; por lo demás, la comunicación con el ex-trabajador se ciñó a informarle que en atención a que su carta de renuncia ya había sido aceptada, sus peticiones sobre pago de incapacidades y atención en salud debía dirigirlas a la EPS en la cual se encontraba afiliado.

2.4. Expone que la E.P.S. Famisanar debe responder por el pago de las incapacidades laborales que los médicos han generado en favor del accionante. También informa que durante la vigencia de la relación laboral la empresa cumplió con todas las normas laborales que rigen este tipo de vínculos, ya que en su momento afilió al señor Rodríguez Castro en el Sistema General de Seguridad Social, tal como consta en los documentos que acompaña en la respuesta [4] .

Además, teniendo en cuenta que el accionante no reclamó la liquidación de sus prestaciones sociales, la empresa canceló esta acreencia mediante depósito judicial, que se encuentra a órdenes del Juzgado 12 Laboral del Circuito de Bogotá [5] ;

y finalmente expone que el presente mecanismo resulta improcedente, toda vez que la terminación del vínculo laboral fue producto de la manifestación libre y voluntaria del accionante de renunciar a su empleo.

3. Decisiones objeto de revisión. 3.1. Del fallo de primera instancia. El Juzgado Cincuenta y Ocho Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante sentencia del 22 de octubre de 2009, declaró improcedente la presente acción de tutela, pues consideró que no era el “escenario natural” para resolver “diferendos de carácter contractual-laboral” ; sumado a que en el presente caso, el peticionario contaba con mecanismos ordinarios para la defensa de sus intereses.

El juzgador indicó que no existe demostración sobre la existencia de un perjuicio irremediable, ni la vulneración al derecho al mínimo vital, y en cuanto al derecho a la salud, señaló que teniendo en cuenta que “actualmente” el

accionante no se encontraba vinculado laboralmente ni afiliado al régimen contributivo, podía acceder al “régimen subsidiado del sistema de seguridad social (sisben) (sic) [6] ” .

3.2. La impugnación. El peticionario impugnó el fallo señalando, en resumen, que el juez de primera instancia no valoró adecuadamente las pruebas que aportó, especialmente “el CD donde se encuentra la grabacion (sic) de voz de la señora NOHORA CASTAÑEDA, señalando que tenia que corregir la palabra noviembre por septiembre.” .

Igualmente, cuestionó que el juez constitucional no hubiera considerado que dicha funcionaria lo presionó para firmar su carta de renuncia, tampoco valoró que se hiciera alusión a su esposa en el sentido de que “iba a estar despedida si él no firmaba la carta de renuncia” -tal como quedó “acreditado” en la grabación-, y que la renuncia que presentó estaba prevista para el 4 de noviembre y no en la fecha en que fue aceptada por la entidad accionada.

Además, afirmó que el mecanismo ordinario al cual lo remite el a-quo , no es eficaz frente a los derechos que busca proteger mediante la acción de tutela, especialmente el derecho a la seguridad social, ya que “se encuentra en tratamientos médicos” .

3.3. Del fallo de segunda instancia. El Juzgado Treinta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 1° de diciembre de 2009, confirmó la decisión objeto de impugnación, bajo los mismos argumentos señalados por el a-quo , y agregó que frente a las afirmaciones del accionante respecto a la falsedad que contiene el escrito de renuncia -pese a que no contaban con el respaldo probatorio en el expediente y por eso no se ordenaba compulsar copias-, debía acudir ante la Fiscalía General de la Nación, autoridad competente para adelantar la investigación para esclarecer si se estaba frente a la comisión de un delito.

Esta última circunstancia, agregó, debía resolverse en primera medida toda vez que en caso de verificarse las afirmaciones del accionante, el resultado influiría directamente en la “acción laboral” .

Por ello, el ad-quem confirmó la desestimación del amparo pretendido, advirtiendo respecto a las pretensiones del actor que resultarían imposibles de “ tramitar en la acción breve y sumaria que aquí se sigue, [debido a] tod [a] la práctica probatoria que se requiere para llegar a establecer lo afirmado por el actor.” .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL a. Competencia Esta Corte es competente para conocer los fallos materia de revisión, de conformidad con lo estipulado en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, además, en cumplimiento del auto de diecinueve (19) de febrero de dos mil diez (2010), proferido por la Sala de Selección Número Dos (2) de esta Corporación, que seleccionó este asunto para revisión.

b. Problema jurídico Corresponde a la Sala determinar si la acción de tutela es procedente para proteger los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, seguridad social y estabilidad laboral reforzada de un trabajador que se “encuentra enfermo” y presenta renuncia al cargo que desempeña, aduciendo ser presionado por su empleador.

Para resolver el problema jurídico planteado, la Corte reiterará su jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud ; la renuncia como forma de terminación del contrato de trabajo, y por último abordará el caso en concreto.

c. Solución del problema jurídico 1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas . Reiteración de jurisprudencia.

1.1 Esta Corporación en varios pronunciamientos, ha señalado la especial protección, conforme a la garantía que consagran los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma superior [7] , de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de

discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud .

De lectura sistemática y finalista de dicho articulado, este Tribunal Constitucional estableció que quienes se encuentran circunstancias de debilidad manifiesta o en estado de indefensión - por su condición económica, física o mental- , son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada [8] , que se traduce en garantizar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” [9] .

De allí que en favor de este grupo de personas, exista la obligación por parte de sus empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad, además, con la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo los casos en que medien causas objetivas previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo.

Al respecto, en la sentencia T – 554 de 2009, se indicó: “(...) [E] n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

3.4 En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador [10] . De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial [11] ” .

Es por ello que la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, que en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.

1.2. Sin embargo, la Corte también ha establecido que en los casos donde se pretende el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado 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.” [12] Así

mismo, este Tribunal en reciente jurisprudencia, al realizar un análisis sobre la procedibilidad de la acción de tutela para lograr el reintegro de los sujetos que tienen el derecho a la estabilidad laboral reforzada, precisó que:

“(…) procede el reintegro mediante la acción de tutela, cuando queda demostrado que la desvinculación se produjo con violación de la garantía del fuero sindical o como consecuencia de un acto de discriminación contra una mujer embarazada o una madre cabeza de familia o contra una persona enferma o discapacitada. En este sentido, si el despido se produjo sin que mediara una justa causa demostrada se presume la discriminación y procede el reintegro. Ahora bien, para que proceda la acción de tutela, es absolutamente indispensable – además de otros requisitos de procedibilidad – que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario, quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido. En particular, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas en razón de su enfermedad o discapacidad, la Corte ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada.

” [13] (Subrayado fuera de texto). En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

1.3. Sumado a lo anterior, esta Corte ha establecido la necesidad de precisar “el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela” [14] toda vez que existen varias formas de terminación del contrato de trabajo [15] , que dependen de la unilateralidad o de la consensualidad de las partes que han concurrido en la creación del vínculo laboral.

Frente a este punto, es necesario precisar que la causa de terminación de la relación laboral que se alegue para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe ser imputable exclusivamente al empleador -bien sea por efecto del despido o del despido indirecto [16] -, ya que es el sujeto a quien la ley y la jurisprudencia constitucional le han impuesto la carga de la estabilidad laboral.

Por consiguiente, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos:

(i) que “sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable” [17] , (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

Solamente la comprobación de los anteriores presupuestos, legitima la reclamación por vía de acción de tutela, ya que de no establecerse, se puede concluir que se está frente a de una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige la acción de amparo (art.

86 C.P.). Lo anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de esta Corte, que han señalado que en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según sea el caso.

Es por lo anterior que esta Corporación ha considerado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no implica la inamovilidad del trabajador [18] , pues en ciertas circunstancias es viable terminar la relación laboral, a pesar de que en uno de sus extremos se encuentre un sujeto de especial protección constitucional; ya que la ruptura del vínculo

laboral no implica per se un perjuicio irremediable [19] , que deba ser considerado como relevante para que el caso sea sometido a un estudio constitucional.

1.4. Ahora bien, la Corte ha tenido contadas oportunidades para pronunciarse sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo, no obstante, ha especificado con respecto a este modo de terminación del contrato lo siguiente [20] :

(...) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual [21] Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...)”.

De lo anterior surge que, en el campo de la estabilidad laboral reforzada es constitucionalmente aceptable la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador renuncia a su empleo, siempre que la dimisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos.

Sin embargo, de lo expuesto también surge que, a pesar de la renuncia del trabajador como modo de terminar el contrato de trabajo, el asunto puede ser conocido por el juez constitucional cuando la persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, demuestre en sede constitucional –adicionalmente de los presupuestos estudiados anteriormente-, los elementos probatorios que evidencien que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, -es decir, que se produjo un despido indirecto- le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección.

Para la Sala, este último aspecto resulta de suma importancia, ya que es la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada la que hace que el caso sea evaluado a través de la acción de tutela, toda vez que, a pesar de la existencia de una renuncia forzada o despido indirecto, la terminación no produce forzosamente, como se ha indicado, un perjuicio irremediable; aunque sí, los efectos del despido sin justa causa, que implica la obligación por parte del empleador de indemnizar al trabajador.

2. Estudio del caso concreto. 2.1. Corresponde a esta Sala determinar si en el caso objeto de estudio, procede la acción de tutela instaurada por el señor Lukein Zwinye Rodríguez Castro , mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, al debido proceso, a la igualdad, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada; y como consecuencia, se establezca la viabilidad del reintegro laboral por parte de la empresa Manufacturas Patel S.A.

Como fue narrado en los hechos de la acción, el actor afirmó que la empresa accionada lo presionó a través de una funcionaria para que redactara de “su puño y letra” la carta de renuncia, sin considerar la afectación que sufre en su

estado de salud. A consecuencia de la dimisión se terminó el vínculo laboral que le garantizaba tener acceso a la seguridad social, especialmente respecto a la atención en salud que requiere, y al pago de las incapacidades médicas que se han generado como consecuencia de su estado de vulnerabilidad. La empresa Manufacturas Patel S.A., señaló por su parte, que la funcionaria jamás presionó la renuncia del extrabajador, ya que el accionante la presentó de manera libre y voluntaria, estando en su turno “ordinario” de trabajo, y aunque posteriormente desistió de la renuncia, la empresa la había aceptado desde la fecha en que la recibió (4 de septiembre de 2009).

2.2. En primer término debe reiterarse que este Tribunal Constitucional ha sentado como regla general la improcedencia de este mecanismo, como medio para resolver las controversias que en materia de estabilidad laboral se presentan. La excepción a la anterior regla, se presenta frente a los sujetos de especial protección constitucional que son titulares del derecho a la estabilidad reforzada, como es el caso de las personas con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, o aquellas que ven disminuido en forma grave su estado de salud; en estos casos, es viable que el juez realice un estudio de procedibilidad de la acción de tutela.

En los documentos allegados con el escrito de acción de tutela [22] se da cuenta que el trabajador presentó varias incapacidades laborales durante la relación laboral que tuvo con la empresa accionada, y cuando se terminó el contrato, se encontraba incapacitado. Estas circunstancias evidencian que el señor Lukein Zwinye Rodríguez Castro es un sujeto de especial protección constitucional, ya que presenta una grave afectación en la salud que le impide desarrollar su fuerza laboral totalmente, tal como da cuenta el concepto de salud ocupacional [23] emitido por el médico laboralista de la E.P.S. Famisanar. Es por ello que, de conformidad con los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma superior y en concordancia con el criterio jurisprudencial expuesto anteriormente, es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

2.3. Al abordar el estudio sobre la procedencia de la acción de tutela en el asunto de la referencia, de conformidad con lo señalado en la jurisprudencia mencionada párrafos atrás, se debe establecer si la terminación del contrato de trabajo tiene relevancia constitucional, por lo cual, es necesario precisar la forma en que éste terminó, si la causa o hecho que lo produjo le puede ser imputable al empleador, y si la terminación del vínculo laboral genera un perjuicio irremediable, que le resta idoneidad al mecanismo judicial ordinario.

En las consideraciones generales de esta sentencia la Sala concluyó que, cuando se invoca la titularidad de la estabilidad laboral reforzada, el modo de terminación del contrato de trabajo es relevante al momento de revisar la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para lograr el reintegro laboral. En este asunto, se plantea la terminación de la relación laboral frente a un trabajador que presenta quebrantos en su estado de salud que lo han llevado a tener varias incapacidades laborales [24], y aduce ser forzado para renunciar a su empleo.

Para la Sala, está claro que el modo de terminación del contrato de trabajo fue la renuncia del trabajador, aunque las partes difieran sobre la espontaneidad y libertad con que dicho acto se generó; ya que de un lado se indica que existió una presión indebida, y hasta una adulteración en la fecha que contenía el documento de la dimisión [25], y del otro, se aduce que ésta se produjo voluntariamente y libre de coacción. A pesar de dichas diferencias, las mismas no desvirtúan que el rompimiento de la relación laboral se haya dado a causa de la carta de renuncia presentada por el trabajador.

Consecuente con lo anterior, corresponde ahora, establecer si el modo de terminación de la relación laboral –renuncia- le es atribuible a la empresa Manufacturas Patel S.A. en calidad de empleador. Por ello, deben evaluarse las siguientes situaciones que se consideran relevantes para definir si, en el campo constitucional, existen las pruebas suficientes que evidencian que la renuncia presentada por el trabajador fue forzada por la empresa accionada, pues como se estableció, es el empleador quien tiene la carga de la estabilidad laboral:

(i) Debe señalarse que, de las propias manifestaciones del accionante se extrae que la carta de renuncia fue escrita con “su puño y letra” [26] , así también, que la fecha en que se presentó a la oficina de la señora Nhora Castañeda era el 4 de septiembre y no la fecha que señaló en la misiva (es decir el 4 de noviembre de 2009). De conformidad con los anteriores planteamientos, surgen dudas sobre la existencia de la presión que alega haber sufrido el accionante, pues no se entiende cómo en el tenso ambiente que el peticionario describe, el empleador haya dejado pasar por alto el error en la fecha que contiene la carta de renuncia, que según él, posteriormente se le quería hacer corregir.

(ii) En este sentido, tampoco existe en las pruebas que reposan en el expediente, una razón que justifique al accionante para abstenerse de manifestar, en la carta de renuncia, los motivos de esa decisión. Debe recordarse, que bajo las previsiones del artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, “ [1] a parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.(...)” .

En aplicación del principio de buena fe, el trabajador debe dar a conocer al empleador el motivo por el cual desea dar por terminada su relación contractual. Pues, como lo ha manifestado esta Corporación en reiterada jurisprudencia “ no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación, exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra persona tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo” [27] .

Es importante subrayar que al momento de renunciar, el trabajador debe exponer los motivos por los cuales tomó la decisión de poner fin al contrato de trabajo, pues de no hacerlo, posteriormente puede llegar a tener dificultades para demostrar la existencia de una renuncia provocada o de un despido indirecto. En estos casos, la carga de la prueba le corresponde a la parte que alega la presión de la otra para dar por terminado el contrato.

(iii) Ahora bien, así como existe una posición enfática por parte del accionante sobre la coerción de su empleador para que presentara la renuncia, también se aprecia que la funcionaria que recibió la carta de renuncia y la aceptó, señala a través de declaración juramentada [28] que no realizó presión alguna sobre el accionante. Igualmente, existen las declaraciones de Algeiro Acevedo Ayola (vigilante de la empresa accionada) y de la señora Dora Lilia Garzón (secretaria de recursos humanos), las cuales indican que en la reunión del 8 de septiembre de 2009 el accionante se hizo presente en las instalaciones de Manufacturas Patel S.A., encontrándose “alterado” , y no observaron que la señora Nhora Castañeda hiciera las manifestaciones acerca de la renuncia del accionante.

Como se observa, no está plenamente demostrada la coerción que alega haber sufrido el accionante, y por tal motivo, no puede afirmarse que la causa que terminó el contrato de trabajo le sea imputable al empleador.

Sumado a lo anterior, debe observarse que el hecho de que el accionante se retractara de su renuncia días después de haberla presentado, también conllevó a que el empleador se negara a ceder frente a dicha revocatoria, aduciendo que desde la fecha en que presentó la renuncia le fue aceptada; por ello, el tema de la retractación de la renuncia, es otro punto de desacuerdo existente entre las partes.

Aunque la Corte no desconoce que algunos empleadores recurren a acosos laborales, hostigamientos, presiones y tratos discriminatorios, con el fin de obligar al trabajador a renunciar, tampoco, bajo el supuesto de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, puede determinar, sin el material probatorio suficiente, que se haya configurado un despido indirecto, y con ello, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo .

2.3. Es así como, al no existir la certeza sobre la coacción de la empresa accionada sobre el peticionario para que éste se viera obligado a presentar la renuncia, en sede constitucional no se puede calificar la eficacia jurídica que produjo este modo de terminar el vínculo laboral, por ello, se torna improcedente el presente mecanismo constitucional, ya que no se cuenta con uno de los elementos básicos para la procedibilidad del mismo.

Bajo estas premisas, y de conformidad con lo considerado párrafos atrás, no es posible seguir analizando los demás presupuestos para la procedibilidad del amparo ya que se reitera, el modo de terminación del contrato de trabajo no le es imputable al empleador, y este requisito es indispensable para estudiar la procedencia del reintegro para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.4. Por otra parte, pese a la improcedencia de la acción de tutela, la Corte en procura de garantizar el derecho a la salud del accionante constató en el trámite de este mecanismo, que a pesar de las afirmaciones del accionante sobre el estado de desprotección que recaía sobre su derecho fundamental, se encuentra afiliado a la E.P.S. Famisanar donde está recibiendo el tratamiento que requiere.

[29] Además, después de la terminación del vínculo laboral, según la base de compensados que reposa en la página de internet del FOSYGA, [30] se comprobó que a nombre del accionante se han realizado cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo, con lo cual se garantiza el acceso a los servicios de salud que requiere.

No obstante las anteriores consideraciones, la Sala advierte que la decisión que se adopta en esta actuación, se circunscribe al trámite de la acción de tutela que se revisa, que se torna improcedente por el incumplimiento de uno de los requisitos formales de procedencia del amparo; por lo tanto, si el accionante lo estima conveniente, puede acudir a los mecanismos ordinarios establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral para hacer las reclamaciones que considere pertinentes, ya que la presente sentencia no involucra una convalidación, expresa o tácita, de las declaraciones o de otro material probatorio que se haya agregado al expediente.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR la sentencia proferida el primero (1º) de diciembre de dos mil nueve (2009) por el Juzgado Treinta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá, que a su vez confirmó la decisión del veintidós (22) de octubre de dos mil nueve (2009), emitida por Juzgado Cincuenta y Ocho Penal Municipal con Función de Control de Garantías de la misma ciudad, que declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por Lukein Zwinye Rodríguez Castro contra la empresa Manufacturas Patel S.A.

Segundo. - Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada Ausente en comisión MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T – 703 de 2009.

[2] Visible a folios 41 a 42 del cuaderno principal. [3] Cfr. página 27 hecho 9º ibídem. [4] Folios 37 a 39 y 45 ibídem. [5] Ver folios 46 y 47 ibídem.

[6] Cfr. Folio 80 ibídem. [7] El artículo 13 de la Constitución, señala que el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de “aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.”; a su vez, lo obliga a sancionar “los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.”. Así también, el artículo 47 en cita establece que “[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.”. Del mismo modo, el artículo 53 superior al consagrar el derecho al trabajo, establece que el estatuto laboral debe fundarse bajo los principios de “estabilidad en el empleo”; mientras que el artículo 54 finalmente, indica que “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y

técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. ” .

[8] Véanse las sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

[9] Sentencia C-531 de 2000. [10] “Véanse las sentencias T-518 de 2008, T-521 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001”. [11] Una orden en igual sentido fue dada por esta Corporación en la sentencia T-962 de 2008. En esta oportunidad, la Corte tuteló los derechos fundamentales a la vida digna, la salud, el trabajo y el mínimo vital de una mujer que había sido despedida de su trabajo, a pesar de que padecía serios problemas de salud. La cooperativa de trabajo asociado para la cual trabajaba justificó el despido en que, dada la imposibilidad de dar cumplimiento a la recomendación de reubicación efectuada por su médico tratante, la actora debía renunciar. Así, al estimar que la accionante tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte resolvió: “ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Maquila y Logística, Maquilcoop, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta Sentencia, efectúe la reubicación laboral de Maribel Bermúdez Mosquera en un trabajo acorde con su estado de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

En cumplimiento de esta decisión judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. Para ello, Maquilcoop debe darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma cooperativa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.” (El texto en cursiva corresponde a citas originales).

[12] Sentencia T-519 de 2003. [13] Sentencia T-518 de 2008. [14] Ver sentencia T- 381 de 2006. [15] Señala el Código Sustantivo de Trabajo, que existen, además de las justas causas, otros motivos para dar por terminado el contrato de trabajo (art. 61), los cuales son :

“a) Por muerte del trabajador; b) Por mutuo consentimiento; c) Por expiración del plazo fijo pactado; d) Por terminación de la obra o labor contratada; e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g) Por sentencia ejecutoriada; *(h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6º de esta ley)* [aportes declarados exequibles condicionalmente];

i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. 2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.” [16] La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha señalado que el “despido indirecto ” o “la renuncia provocada ” se presenta cuando “no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación (...)” . (Sentencia de 30 de julio de 2003, Referencia No. 20517).

[17] Sentencia T – 703 de 2009. [18] Ver sentencia T – 703 de 2009. [19] Existe un precedente constitucional consolidado sobre el perjuicio irremediable, que se remonta a las reglas expuestas por la Corte en la sentencia T-225 de 1993 donde se indicó: “[a] l examinar cada uno de los términos que son elementales para la comprensión de la figura del perjuicio irremediable, nos encontramos con lo siguiente: A).El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por

suceder prontamente". (...) porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio... (...) C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. D).La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. (...) De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.” [20] Sentencia T-381 de 2006.

[21] La siguiente es la cita del texto: “Sobre la validez jurídica de la renuncia y de su retractación, pueden consultarse entre otras sentencias de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia: sentencia de mayo 31 de 1960, G .J. 2225/26, pág.

1125 ; Sentencia de noviembre 29 de 1979. Exp. 7097; sentencia de abril 9 de 1986 ; sentencia de febrero 7 de 1996, Rad. 7836 ” . [22] Folios 1 a 24 del cuaderno principal .

[23] Ver folios 5 a 10 del cuaderno de la Corte. [24] Ver folios 11 y siguientes del cuaderno principal. En el cuaderno 2 folio 19, también obra concepto de Medicina Física y Rehabilitación emitido por la EPS FAMISANAR el 2 de junio de 2009, que recomienda al accionante no realizar actividades de fuerza y “[reubicarse] temporalmente en actividad de menos exigencia de columna que su cargo actual de planchado (sic)”.

[25] Ver folio 82 del cuaderno principal. [26] Folio 18 del cuaderno principal. [27] Sentencia C-299 de 1998. [28] Folios 41 y 42 del cuaderno principal.

[29] Ver folio 12 y siguientes del Cuaderno de la Corte. [30] http://www.fosyga.gov.co/fisalud/CGI/afls_compensados_cons.asp

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.