COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/591/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/591/10
Expediente	—
Fecha	2009-10-17
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Discapacitada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Otros, cobija tanto a los trabajadores que se consideran como discapacitados, como a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la

Texto completo

T-591-10 REPÚBLICA DE COLOMBIA SENTENCIA T-591/10 (27 de julio; Bogotá D.C.) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Caso en que se terminó el vínculo laboral sin tener en cuenta estado de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO -Caso en que a vigilante se le disparó el arma en su cuerpo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA DISCAPACITADA -Reiteración de jurisprudencia El derecho a la protección laboral reforzada que, entre otros, cobija tanto a los trabajadores que se consideran como discapacitados, como a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la terminación del contrato de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, siendo esa garantía el cumplimiento del deber del Estado de procurar la efectividad de los derechos a la igualdad y al trabajo, como formas de lograr la adecuada integración social.

En este entendido, para poder despedir a un trabajador que se encuentra protegido por dicha estabilidad es necesario que el empleador solicite autorización previa y expresa del Ministerio de la Protección Social. Aunque no es posible predicar que un trabajador que no cumple con sus labores se convierta en inamovible de su puesto de trabajo en razón a su discapacidad, la norma abre la puerta a que cuando el empleador tenga una justa causa para despedir al trabajador, pueda solicitar un permiso previo a la oficina de trabajo, que avalará la constitucionalidad y legalidad de la medida. Adicionalmente, esta Corporación ha dicho que además de las anteriores medidas de protección, se impone extender al caso de los trabajadores que sufren discapacidad, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia, de forma tal que, el espectro de protección de su estabilidad laboral pueda considerarse suficiente y en tal sentido ajustado a la Constitución. Por ello, es necesario que

respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Reintegro de trabajador que sufría limitación física al momento del despido Así pues, si bien la tutela no ha sido reconocida como el mecanismo habitual para lograr el reintegro laboral, también lo es que la jurisprudencia de la Corte ha establecido que en los casos de estabilidad laboral reforzada la tutela sí puede proceder para que un trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela. De esta forma, es procedente la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador cuando éste se encuentra protegido por el fuero de 'estabilidad laboral reforzada'.

Corresponde, entonces, determinar en el caso que nos ocupa, si el accionante se encontraba dentro de la hipótesis de protección de la 'estabilidad laboral reforzada y, por tanto, si es viable atribuirle las consecuencias del mencionado fuero Referencia:

Expediente T-2.597.984. Accionante: Leandro Valencia Ceballos. Accionado: Seguridad Empresarial GUT LTDA. Tema: Derechos fundamentales invocados:

al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada. Conducta que causa la vulneración:

la terminación del vínculo laboral del actor, sin tener en cuenta que éste se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su grado de discapacidad.

Pretensión: que se conceda la tutela, se declare ineficaz la terminación del contrato de trabajo del accionante y en consecuencia se ordene: i) el reintegro del peticionario al cargo que conforme a la discapacidad que presenta pueda desempeñar dentro de la empresa accionada y, ii) se le cancelen los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su retiro, debidamente indexados, como también el pago de la indemnización de la que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Fallo de tutela objeto revisión: Sentencia del Juzgado Décimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santiago de Cali –Valle del Cauca, del 16 de diciembre de 2009 [1] , que revocó el fallo proferido por el Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Garantías de Santiago de Cali –Valle del Cauca, del 23 de octubre de 2009 [2] .

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión : Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Magistrado Ponente:

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. I. ANTECEDENTES. 1. Demanda de tutela [3] . 1.1. Fundamentos de la pretensión. El señor Leandro Valencia Ceballos [4] , por intermedio de apoderado [5] , interpuso acción de tutela [6] contra la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA por considerar vulnerados sus derechos al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada. La presente solicitud de tutela se sustenta en las siguientes afirmaciones, hechos y medios de prueba:

1.1.1. El accionante ingresó a laborar para la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA, mediante contrato por labor contratada, desde el 17 de marzo de 2008, en el cargo de vigilante.

1.1.2. El día 16 de junio de 2008 [7] , cuando éste se encontraba realizando las labores de vigilancia asignadas, al intentar retirarse el cinturón donde portaba el arma de fuego que se les asigna, el gatillo de ésta se accionó sobre su humanidad ocasionándole una herida en su pierna izquierda, a la altura del fémur, por lo cual estuvo en incapacitado hasta el 13 de enero de 2009.

1.1.3. El 24 de febrero de 2009, el médico tratante del peticionario ordenó su reintegro, tras realizar unas recomendaciones [8] . La entidad accionada efectuó el traslado del accionante para la ciudad de Ibagué, el 1º de marzo de 2009 [9] , donde el actor se presentó en muletas, pues lo consideraba necesario, situación que molestó al gerente regional de la entidad, quien solicitó una valoración urgente, sin permitírsele trabajar en esas condiciones físicas, toda vez que, en su opinión, el señor Valencia Ceballos no "permitía seguridad sino lástima" [10] .

1.1.4. El gerente de la entidad accionada al conocer las restricciones médicas para laborar del actor, le manifestó que "no le reconocía ningún gasto por traslado y luego de pasar muchas penurias en dicha ciudad, pudo regresar a Cali" . No obstante, el actor acudió a la Oficina de Trabajo de la ciudad de Ibagué y presentó una queja "por incumplimiento de contrato" de la entidad accionada, la cual no compareció a la diligencia para la que había sido citado por esta oficina [11] . Posteriormente la accionada mediante comunicación del 24 de marzo de 2009, solicitó al peticionario reincorporarse a su trabajo de guarda de seguridad en la ciudad de Ibagué, el 27 de marzo de 2009, con base en un informe médico de su ARP –SURATEP, que aseguró "que usted puede continuar con sus labores con restricciones temporales que en ningún momento le impiden laborar es por ello, que se le pide se presente a laborar en la fecha antes señalada so pena de incurrir en abandono del cargo" [12] .

1.1.5. El peticionario continuo con el tratamiento y la fisioterapia ordenados por su médico tratante, y además, se sometió al trámite de calificación de su accidente de trabajo, por parte de la ARP -SURA quien calificó [13] su discapacidad laboral [14] con un 10.99%, por lo cual fue indemnizado por la ARP, por un valor de $2.484.675 [15] .

1.1.6. El actor tras su paso por la sucursal de Ibagué, no fue reincorporado por la entidad accionada, quien sostuvo no tener donde hacerlo. Posteriormente el 16 de junio de 2009, la empresa le comunicó al accionante [16] la "NO PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO" por vencimiento del mismo [17] .

1.1.7. Para concluir, afirmó que para realizar su despido no se solicitó el permiso correspondiente al Ministerio de Trabajo, desconociendo su debido proceso. Con base en lo anterior, sostiene que ha sido discriminado por su limitación física y en consecuencia se le han vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, destacando para el efecto: i) que no esta afiliado a la EPS, ii) que Suratep es quien le presta servicios médicos gracias a un programa de Alivio, iii) no se le realizó pago alguno por concepto de indemnización por su desvinculación laboral, solamente lo liquidaron, iv) con anterioridad a su carta de despido nunca se le informó que su contrato no iba a ser prórrogado y, v) que de los ingresos que recibía como vigilante suplían los gastos para su sustento y el de su familia conformada por su compañera y su menor hijo de dos meses, los cuales hoy no cuentan con servicios de salud. Agrega el accionante que se encuentra pasando por muchas dificultades económicas ya que solo "vivo de lo poco que gano como vendedor de mercancías" [18] .

Adicionalmente, ha de resaltarse que el 21 de agosto de 2009, la empresa accionada, inició ante la Oficina de Trabajo de la Dirección Territorial del Valle del Cauca el trámite de solicitud de permiso para terminar unilateralmente el contrato de trabajo suscrito entre ésta y el actor, es decir luego de realizar el despido del peticionario, lo cual se corrobora en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 16 de agosto de 2009, en donde se manifestó que la empresa ya había terminado unilateralmente la relación laboral desde el 16 de junio de ese mismo año [19] .

1.1.8. Por todo lo anterior, solicita que se tutelen sus derechos constitucionales fundamentales. 2. Respuesta de la accionada. Mediante Oficio del 20 de octubre de 2009 [20] , el Representante Legal [21] de Seguridad Empresarial GUT

LTDA se opuso a las pretensiones de la demanda con base en los siguientes argumentos:

2.1. El demandante se vinculó a esta entidad mediante contrato de labor contratada el 17 de marzo de 2008, para el cargo de vigilante en la Cárcel de Jamundí, contrato que fue terminado por la Cárcel el día 31 de octubre de 2008.

2.2. El señor Leandro Valencia se traslado de Cali a la ciudad de Ibagué, en donde se presenta en muletas, cuando claramente su ARP y su EPS, informan vía email que él podía laborar con algunas restricciones, nunca se informó que el señor tuviera complicaciones que demandaran el uso de muletas para su desplazamiento, por tanto cuando se presenta a las oficinas de Ibagué , se consultó con un terapeuta en la ARP para que evaluara la condición del empleado de lo cual resultó que este no debía usar muletas ya que su evolución médica no lo ameritaba.

2.3. El actor manifestó que acudió a las oficinas de trabajo y que la accionada no concurrió a ésta, frente a lo cual el interviniente sostuvo que esta entidad nunca recibió citación de dicha oficina, por tanto no asistieron.

2.4. Sostuvo que es cierto que al actor se le canceló su salario independiente de las circunstancias, por lo que nunca se incumplió con las obligaciones contractuales. Así mismo, indicó que al peticionario se le informó de su posible traslado [22] toda vez que en la ciudad de Cali no tenían más servicios contratados en donde pudiera laborar, a lo cual, éste les contestó, mediante escrito del 26 de febrero de 2009 [23] , que se encontraba en rehabilitación por parte de la ARP SURATEP, donde hay que respetar las mismas condiciones de trabajo con miras a mejorarlas y por tanto no era posible su traslado, a lo cual Seguridad Empresarial GUT LTDA contestó mediante oficio del 28 de febrero de 2009:

“La ley constitucional y laboral prescribe que para ser trasladado un empleado que hace parte de una empresa se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos: 1 Que en caso de enfermedad se le garantice al empleado la prestación continua del servicio médico. Como usted sabrá su servicio de ARP tiene cobertura nacional (…) asegurándole que tendrá continuidad con su tratamiento (…). 2. De igual forma, prescribe la ley que los traslados, deben observar con la necesidad de que usted continúe con su vinculo familiar, en este caso se le informa que la presente medida tendrá el carácter de transitorio mientras se contrata un lugar en donde ubicarlo en su ciudad” [24] .

2.5. Destacó que la medida adoptada por esa entidad relacionada con el traslado del peticionario no fue una decisión arbitraria sino, por el contrario, se adoptó como una alternativa de continuidad laboral para el mismo.

2.6. Afirmó que el accionante se negó en varias ocasiones a ser reubicado, de hecho pasaron cinco meses desde el escrito de reubicación enviado por su entidad al señor Valencia, y su despido donde se canceló su salario y cada vez que se le requirió informaba estar de viaje o en otras cosas pero nunca estuvo a disposición de la empresa. Con base en lo anterior, sostiene que no se le ha vulnerado su derecho al reintegro, por el contrario aunque se negó a éste se continuó pagando su salario.

2.7. Indicó que efectivamente se canceló la vinculación contractual que tenia con el peticionario, toda vez que la Cárcel de Jamundí canceló el contrato de prestación de servicios y ante la negación concurrente de ser reincorporado en otro puesto de trabajo, no quedó otra opción que su terminación contractual.

2.8. Reiteró que no existió discriminación alguna, dado que la culminación de la relación contractual con el actor se dio por cuanto la empresa constructora de la Cárcel de Jamundí terminó su contrato el 31 de octubre de 2008, finalizando así la labor por la cual fue contratada la empresa que representa, por tanto y al tratarse de un contrato por labor contratada con el señor Valencia, esta concluyó en vista de la terminación contractual con la Cárcel de Jamundí, aunado a su no reintegro laboral, el cual rechazó en varias oportunidades.

2.9. Sostuvo que al señor Valencia se le pagaron derechos ciertos e indemnizaciones posibles de conformidad con el acta de conciliación realizada en la inspección de trabajo de Ibagué. De igual forma afirma que se le pagaron todas las acreencias laborales a las que había lugar [25] .

2.10. Señaló que el accionante actúa de mala fe ya que conoce de la ventaja legal que tiene frente a su situación laboral, obligando a su empleador a mantenerlo vinculado pagándole salarios sin justificación alguna ya que se rehúsa al traslado y pierde la posibilidad laboral por renuencia a ser reubicado, haciendo uso desmedido de su incapacidad.

2.11. Con base en las anteriores consideraciones, el representante legal de la entidad accionada solicitó no tutelar los derechos invocados por el actor, ya que su despido no fue a causa de su incapacidad sino que, por el contrario, obedeció al incumplimiento contractual de su parte, ya que se rehusó a ser reubicado y a presentarse a trabajar.

3. Decisión de tutela objeto de revisión: Sentencia del Juzgado Décimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santiago de Cali –Valle del Cauca, del 16 de diciembre de 2009 [26] .

3.1. Primera Instancia (sentencia del Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Garantías de Santiago de Cali –Valle del 23 de octubre de 2009 [27]).

3.1.1. El Juez de instancia concedió el amparo solicitado por considerar que cuando se dio por terminado el vinculo laboral con el actor, este se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta y por ende debía solicitarse al Ministerio de la Protección Social de Cali la autorización para ello, lo que no hizo la entidad accionada; agrega que aunque el médico tratante dispuso el reintegro laboral del accionante, a un cargo que se adecuara a su nueva condición de salud, la demandada procedió a trasladarlo a la ciudad de Ibagué en donde no se le aceptó, ni permitió trabajar por su limitación física.

3.1.2. Destacó que la inspectora 016 de la Dirección Territorial del Valle del cauca del Ministerio de la Protección Social informó a ese despacho: i) Que efectivamente el 21 de agosto de 2009 el apoderado de la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA solicitó a ese Ministerio le autorizara dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el señor Leandro Valencia Ceballos como trabajador de dicha empresa. ii) El 28 de agosto de 2009 la coordinadora comisiona a ese despacho para que adelante la correspondiente investigación para lo cual se cito al representante de la entidad accionada para que acreditara hasta el día 16 de septiembre de 2009 “la valoración y calificación de pérdida de la capacidad laboral del trabajador (…) LA REUBICACIÓN O RECOMENDACIONES DE MEDICINA LABORAL DE LA ARP y por último el estudio de los puestos de trabajo de la empresa que de acuerdo con el perfil del señor Valencia pudiese desempeñar (…) el citado oficio fue devuelto por el correo ADPOSTAL con la causal cerrado no reside” (resalta el texto). iii) El 7 de octubre de 2009 se envío un nuevo oficio para que acreditara los mismos documentos, dándole plazo hasta el 20 de octubre, término que se venció en silencio “no se excusa la parte empleadora ni el correo Adpostal devolvió la boleta de citación” [28] .

iv) El día y hora señalados para la diligencia de descargos por parte del trabajador este compareció y al conocer del contenido de la diligencia y de los documentos que reposan en el expediente, éste manifestó entre otras cosas “NO ENTIENDO CUAL ES EL OBJETO DE LA EMPRESA DE PEDIR PERMISO PARA DESPEDIRME SI DESDE EL 16 DE JULIO DE 2009 NO TENGO NINGÚN VINCULO CON ESA EMPRESA PORQUE ESTA ME DESPIDIÓ (…)” [29] (resalta el texto). v) Con base en lo anterior, indicó la inspectora que este expediente esta en estudio para proyectar el acto administrativo “que niega lo solicitado por la empresa ya que esta a pesar de haberse requerido, no presentó los documentos que son requisitos sinequanon (sic) para la autorización solicitada” [30] .

3.1.3. Tras hacer un recuento jurisprudencial sobre la protección de las personas que se encuentran en debilidad manifiesta, en razón a su incapacidad ocasionada por su estado de invalidez, en cuyo caso la protección laboral “no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus obligaciones ” y, al reiterar la jurisprudencia acerca del principio de la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, el juez de primera instancia manifestó la importancia de obtener la autorización por parte del inspector del trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo

en estas condiciones especificas, toda vez que con ello se busca lograr la protección efectiva de los derechos de aquellas personas colocadas en esta situación de indefensión, so pena de desconocer la estabilidad laboral reforzada en que se encuentra el trabajador incapacitado y que traería como consecuencia la nulidad del despido que no cuente con esta aprobación.

3.1.4. El a quo sostuvo que la discapacidad padecida por el accionante, lo convierte en un sujeto de especial protección, destacando para el efecto que las condiciones de salud y desempleo que rodean al peticionario como consecuencia del padecimiento de un accidente de trabajo y de la posterior separación del cargo que venia ocupando, permite concluir que, si bien existen instrumentos judiciales diferentes a la acción de tutela "es preciso dar solución inmediata a la controversia planteada por cuanto existe una amenaza concreta sobre los derechos fundamentales del demandante que no puede ser deferida en el tiempo, lo cual desaconseja el recurso de las acciones ordinarias contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo".

En este contexto manifestó el fallador que en el expediente se encontraba acreditado que efectivamente el 16 de julio de 2009, la entidad demandada manifestó al señor Valencia Ceballos la no prórroga del contrato de trabajo desconociendo que la administradora de riesgos profesionales SURA emitió un dictamen en que valoró la pérdida de capacidad laboral del peticionario en un porcentaje del 10.99%, la cual tuvo como fecha de estructuración el 16 de junio de 2008, cuando aún se encontraba vigente la relación laboral, luego en este contexto el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta que lo hacía acreedor de la especial protección constitucional.

3.1.5. Adicionalmente, indicó que con relación a la afirmación de la entidad accionada según la cual el trabajador no atendió las solicitudes de reintegro, tales situaciones no se encuentran probadas, más aún cuando del acervo probatorio se puede deducir que el accionante atendió la orden de traslado a la ciudad de Ibagué, pero no fue recibido para el cargo toda vez que su limitación física no le permitía desempeñar las funciones, tanto así que éste se presentó ante el Ministerio de Protección Social de Ibagué el 2 de marzo de 2009, con el fin de demostrar que efectivamente cumplió la orden de traslado para que no quedara "su no presencia a labores como un abandono de cargo".

En este orden de ideas, reiteró el despacho la obligación de las empresas no de intentar reubicarlo sino de hacerlo en efecto, sin desmejorarlo y en condiciones dignas y justas.

3.1.6. De otro lado, agregó que si bien es cierto la demandada alega que la terminación del contrato laboral del demandante se da por cuanto la labor para la que fue contratada se término el 31 de octubre de 2008, a saber, cuando la Cárcel de Jamundí da por terminado el contrato con su entidad de seguridad empresarial, el despido se dio el 16 de julio de 2009, casi nueve meses después de ese acontecimiento. Aunado a lo anterior resaltó el juez el hecho de que la accionada solicitara con posterioridad al despido del empleado la autorización al Ministerio de la Protección Social.

3.1.7. En este orden de ideas, concluyó que la entidad accionada vulneró los derechos del señor Leandro Valencia Ceballos toda vez que dio por terminado su vínculo laboral sin tener en cuenta el estado de salud en que se encontraba éste como consecuencia de un accidente de trabajo y desconociendo que la decisión de culminar dicho vínculo no podía ser adoptada de manera ordinaria sino que por el contrario, dadas las circunstancias concretas, debió ser acogida mediante la correspondiente autorización del inspector de trabajo.

3.1.8. En consecuencia, se tutelaron los derechos invocados por el señor Valencia Ceballos y se ordenó: i) el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [31] , dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, ii) el reintegro del accionante por parte de la empresa accionada, dentro de un término de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta sentencia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley 776 de 2002 [32] , con el pago de los salarios y todas las prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar.

3.2. Impugnación. La entidad demandada, por intermedio de su representante legal impugnó [33] la sentencia de primera instancia [34] , con base en las siguientes consideraciones:

3.2.1. Manifestó que no es cierto que no se hubiese ofrecido al actor la reubicación en un puesto de trabajo en el municipio de Ibagué, la que traía consigo la atención de todos los gastos de desplazamiento de él y su familia, en su opinión la verdadera razón provino de la negativa de éste a cumplir con sus obligaciones.

3.2.2. Destacó que la compañía liquidó y entregó el puesto de vigilancia en el que laboraba el accionante y, por ende, la labor contratada por sustracción de materia y en aplicación del principio de justa causa de despido, dio por terminado el contrato, sin embargo, se mantuvo el vínculo con el señor Valencia hasta el 16 de julio de 2009.

3.2.3. Afirmó que el hecho de que se encontrase tramitándose autorización de despido ante la oficina del Ministerio de la Protección Social torna improcedente la acción de amparo impetrada y, adicionalmente, resaltó que con el fin de dar cumplimiento al fallo de primera instancia decidió reubicar al actor [35] y para tal fin solicitó al despacho comunicar tal situación al mismo.

3.3. Sentencia del Juzgado Décimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santiago de Cali –Valle del Cauca, del 16 de diciembre de 2009 [36] .

El ad quem resolvió revocar el fallo del a quo , con base en los motivos que abajo se exponen en sustento de su decisión. 3.2.1. A juicio de esta instancia, la terminación del contrato de trabajo se dio por la finalización del proyecto para el cual fue contratado el actor, es decir, la razón de su desvinculación se encuentra soportada en una razón objetiva y admisible, de acuerdo a lo expuesto por el representante legal de la empresa accionada y conforme a los documentos anexos a la respuesta de la demanda.

3.2.2. De otro lado, el fallador sostuvo que el actor cuenta con otros mecanismos de defensa judicial para hacer valer sus pretensiones y lograr la protección de los derechos que considera le han sido vulnerados, para el efecto destacó el acuerdo conciliatorio llevado a cabo por las partes ante la oficina del Ministerio de la Protección Social, en fecha posterior a la terminación del contrato. En este orden de ideas, señaló que se debe acudir al juez laboral quien es competente para adelantar el proceso para declarar la ineficacia de la conciliación laboral suscrita, como también sobre la ineficacia del despido y el pago de las sanciones a que hubiere lugar de ser ello procedente, pues ese el escenario propicio para controvertir la situación planteada.

II. CONSIDERACIONES. 1. Competencia. La Sala es competente para la revisión del caso, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, desarrollados en los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento del auto del 26 de marzo de 2010 de la Sala de Selección de Tutelas Número Tres de la Corte Constitucional.

2. Problema de constitucionalidad. En atención a lo expuesto, esta Sala de Revisión debe determinar si la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA desconoció los derechos al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del peticionario, al dar por terminado el contrato suscrito, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, desconociendo la incapacidad física causada como consecuencia del acaecimiento de un accidente de trabajo del cual fue víctima, a pesar de que el motivo que fue alegado por el empleador para dar por terminada la relación laboral consistió en la expiración del término por el cual fue celebrado el contrato.

Con base en la situación fáctica planteada, le corresponde a la Corte decidir si los derechos fundamentales invocados por el actor han sido vulnerados por la empresa accionada, al dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por labor contratada que habían suscrito, previendo el pago de “derechos ciertos e indemnizaciones posibles” así como

“todas las acreencias laborales a que había lugar [37] ” , pero sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, no obstante la disminución física que es de conocimiento de su empleador. En tal sentido, deberá determinar si procede la acción de tutela para obtener el reintegro a favor del trabajador, con fundamento en la protección laboral reforzada de que es titular.

Con el fin de resolver los planteamientos expuestos, la Sala de Revisión, considera pertinente: (i) reiterar la jurisprudencia constitucional en relación con la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados; (ii) analizar la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada y (iii) con fundamento en las consideraciones mencionadas se abordará el estudio del caso concreto.

3. Estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. Reiteración jurisprudencial. La Constitución Política en su artículo 53 establece la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, siendo un principio que rige de manera general las relaciones laborales, que supone dos aspectos primordiales a saber: i) el cumplimiento estricto de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado y ii) la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo. Cabe destacar, que la protección con la que cuentan los trabajadores que presentan algún porcentaje de discapacidad, es diferente a la especial protección con que cuentan las personas invalidas, que ya tienen en su cabeza un derecho cierto y exigible, dada su condición de invalidez, mientras la protección de las personas con algún grado de incapacidad, va dirigida primordialmente a la protección de su debido proceso, con el fin de que cuenten con todas las garantías al momento de ser desvinculados, es decir que no sean despedidos por razón de su incapacidad si no por razones debidamente justificadas y avaladas por la autoridad laboral correspondiente.

Ahora bien, tratándose de las personas con discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha establecido que estos gozan de una “estabilidad laboral reforzada”, con base en la cual se les garantiza “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” [38] . En este orden de ideas, esta Corporación ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas con discapacidad, dando aplicación a las cláusulas constitucionales que garantizan a esta población la realización de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su plena integración a la misma, con miras a remover los obstáculos que impiden su adecuada integración social en igualdad de condiciones reales y efectivas [39] .

Por tal razón el legislador prohibió el despido de trabajadores discapacitados cuando se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad. Es así como, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997 [40] , se ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

La mencionada disposición legal en su artículo 26, dispuso que: “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".

A su vez, la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad condicionada de este artículo, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De tal manera que, la indemnización se constituye como una sanción para el empleador, mas no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

Para el efecto, la Corte ha sostenido [41] que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada positiva y negativa, a favor de las personas con discapacidad. En el ámbito de la protección laboral positiva , establece que la limitación de una persona, no 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. Por otra parte, en relación con la protección laboral negativa , la ley en mención ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento de tal requisito, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Entonces, el derecho a la protección laboral reforzada que, entre otros, cobija tanto a los trabajadores que se consideran como discapacitados, como a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la terminación del contrato de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, siendo esa garantía el cumplimiento del deber del Estado [42] de procurar la efectividad de los derechos a la igualdad y al trabajo, como formas de lograr la adecuada integración social [43] .

En este entendido, para poder despedir a un trabajador que se encuentra protegido por dicha estabilidad es necesario que el empleador solicite autorización previa y expresa del Ministerio de la Protección Social. Aunque no es posible predicar que un trabajador que no cumple con sus labores se convierta en inamovible de su puesto de trabajo en razón a su discapacidad, la norma abre la puerta a que cuando el empleador tenga una justa causa para despedir al trabajador, pueda solicitar un permiso previo a la oficina de trabajo, que avalará la constitucionalidad y legalidad de la medida.

Adicionalmente, esta Corporación ha dicho que además de las anteriores medidas de protección, se impone extender al caso de los trabajadores que sufren discapacidad, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia, de forma tal que, el espectro de protección de su estabilidad laboral pueda considerarse suficiente y en tal sentido ajustado a la Constitución. Por ello, es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad .

Para el efecto, cabe destacar, que esta presunción es de suma importancia, toda vez que, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

[44] Conforme a lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste es la circunstancia de discapacidad que aquella padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y, de ser necesario, reubicarlo.

En caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.

3.1. Por otro lado, cabe destacar que para lograr una protección efectiva de los trabajadores y evitar la evasión de esta regla, ésta protección aplica incluso cuando se trata de un contrato a término fijo o por labor contratada. Es decir, en estos eventos es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Si bien es cierto, el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure , siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer su expectativa de estabilidad del trabajo (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social.

Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En este contexto, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente: “[L] a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación [45] .

De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado [46] (Énfasis fuera del texto original).

En idéntico sentido, en sentencia T-1083 de 2007 esta Corporación entró a resolver si la entidad accionada, a saber la Empresa de Servicios Temporales Tecnipersonal S. A. vulneró los derechos fundamentales de la peticionaria, al terminar unilateralmente el vinculo laboral [47] que tenia con ésta a partir de julio de dos mil cinco (2005), con base en los siguientes argumentos: i) haber finalizado dicha vinculación en atención a la finalización de la obra o labor para la cual fue contratada y, ii) no conocer la enfermedad profesional sufrida por la peticionaria al momento de dar por terminado el contrato de trabajo. En esta oportunidad, la Corte indicó que si bien los contratos celebrados para la realización de una obra no tienen en principio vocación de duración en el tiempo, ocurre con frecuencia que tal modalidad contractual es empleada para evadir la aplicación de la legislación ordinaria aplicable a los contratos a término indefinido, razón por la que, a pesar de la manifestación formal contenida en el acuerdo de voluntades del empleador y el trabajador, en estos

casos aquél se encuentra llamado a obtener la correspondiente autorización del inspector de trabajo para dar por terminada la relación laboral. Textualmente, en la sentencia en comento la Corte indicó lo siguiente:

“Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que , en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad” (Negrilla fuera del texto original).

Con base en lo anterior se ampararon los derechos de la demandante y se ordenó a la entidad accionada realizar su reintegro toda vez que, la terminación del contrato en este caso, debió haber estado precedida por la autorización que para el efecto concediera la Oficina del Trabajo. Así, “ante la ausencia de la misma, y de conformidad con los argumentos expuestos en líneas anteriores, la Corte entiende que la razón de la terminación del contrato fue el estado de discapacidad de la accionante, presunción que adicionalmente se ve reforzada por el hecho de que a pesar de haberse requerido la reubicación, de acuerdo a lo dicho por la accionante ésta nunca tuvo lugar, sino que, por el contrario, la Empresa Usuaria, esto es, INTERASEO DEL SUR E. S. P. manifestó a la Empresa de Servicios Temporales no requerir los servicios de la señora Morales Ruiz, frente a lo cual, la empleadora decidió dar por terminado el contrato de trabajo que la vinculaba a la accionante, cuando en realidad se encontraba obligada a reubicarla en una labor que cumpliera con el requerimiento médico”.

En ese sentido, cabe reiterar que en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad laboral, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral y, por tanto concluir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial [48] .

4. Procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de trabajadores discapacitados despedidos que gocen de la estabilidad laboral reforzada En repetidas oportunidades la Corte Constitucional ha señalado que la tutela es una acción residual y subsidiaria que no puede convertirse en medio sustituto de las vías judiciales ordinarias cuando hay lugar a su aplicación, luego, en efecto, no es el instrumento procesal idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, por excepción, dicha regla puede inaplicarse cuando el trabajador desvinculado está protegido por el fuero especial de estabilidad laboral. En este sentido “[d]ebe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente” [49] .

Así pues, si bien la tutela no ha sido reconocida como el mecanismo habitual para lograr el reintegro laboral, también lo es que la jurisprudencia de la Corte ha establecido que en los casos de estabilidad laboral reforzada la tutela sí puede proceder para que un trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.

De esta forma, es procedente la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador cuando éste se encuentra protegido por el fuero de 'estabilidad laboral reforzada'.

Corresponde, entonces, determinar en el caso que nos ocupa, si el señor Leandro Valencia Ceballos se encontraba dentro de la hipótesis de protección de la 'estabilidad laboral reforzada' y, por tanto, si es viable atribuirle las consecuencias del mencionado fuero [50] .

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, procede esta Sala de Revisión a resolver la pretensión de amparo interpuesta por el accionante.

5. Caso concreto. De conformidad con la situación fáctica planteada dentro del presente asunto y de acuerdo con el material probatorio aportado al proceso, esta Sala observa lo siguiente:

5.1. Mediante comunicación del 16 de junio de 2009, la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA informó al actor [51] la decisión de no prórrogar el contrato de trabajo que tenia con éste desde el 17 de marzo de 2008, en el cargo de vigilante, en los siguientes términos: la "NO PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO" por vencimiento del mismo [52] .

5.2. El trabajador el 18 de junio de 2008, sufrió un accidente de trabajo al accionarse su arma de dotación, en su pierna izquierda a la altura del fémur, que lo incapacitó hasta el 13 de enero de 2009 y que lo dejo con varias secuelas, debiendo seguir con terapias de rehabilitación en la ARP SURATEP. El 24 de febrero de 2009, el médico tratante del peticionario ordenó su reintegro, tras realizar unas recomendaciones [53] , con el fin de que la empleadora lo reubicara en un lugar en estado digno y acorde con sus condiciones de salud. La accionada le comunicó al peticionario que partir del primero de marzo seria trasladado a la ciudad de Ibagué [54] .

5.3. En cumplimiento de esta orden, el 1º de marzo de esa anualidad, el accionante se presentó en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador en la ciudad de Ibagué, con muletas;

situación que incomodó al gerente regional de la empresa, quien le ordenó devolverse a Cali, manifestándole que la empresa necesitaba personas que le dieran seguridad y no lástima [55] .

Teniendo en cuenta lo anterior, el tutelante presentó una queja ante la Oficina de Trabajo de Ibagué, sin embargo, el representante legal de la empresa accionada no compareció a la diligencia para la que había sido citado por esta entidad [56] .

(Se subraya). 5.4. El actor continuó con el tratamiento y la fisioterapia ordenada por el medico tratante, pero además, se sometió al trámite de calificación de accidente de trabajo, por parte de la ARP.

Dicho dictamen arrojó como resultado la pérdida de capacidad laboral del 10.99%. (Se subraya). 5.5. La entidad demandada desconoció que el 26 de mayo de 2009 la administradora de riesgos profesionales SURA emitió un dictamen en que valoró la pérdida de capacidad laboral del peticionario en un porcentaje del 10.99%, como consecuencia del siniestro ocurrido el 16 de junio de 2008; cuando aún se encontraba vigente la relación laboral. En este contexto, el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta que lo hacía acreedor de la especial protección constitucional.

5.6. El 21 de agosto de 2009, la empresa accionada, inició el tramite de solicitud de permiso para terminar unilateralmente el contrato de trabajo suscrito entre esta y el actor. En la diligencia de descargos del accionante ante el Ministerio de Protección Social, Dirección Territorial del Valle del Cauca, se manifestó que la empresa ya había terminado unilateralmente la relación laboral desde junio 16 del mismo año.

5.7. De lo anteriormente expuesto, para la Sala es claro que para el momento de la terminación de la relación laboral el señor Leandro Valencia Ceballos se encontraba en un estado de discapacidad a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 18 de junio de 2008, cuyas molestias y fuertes dolores incidieron en su incapacidad física, según se desprende de las copias de las atenciones médicas recibidas por el actor, en donde se señalan las pautas que debían observarse por parte del empleador al reubicarlo [57] .

5.8. Ahora bien, sin duda, la discapacidad sufrida por el accionante era de pleno conocimiento de la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA, si se tiene en cuenta que las circunstancias que rodearon su accidente con el arma de fuego fue durante la vigencia de la relación laboral y además, por cuanto así mismo lo reconoce expresamente el gerente general de la empresa accionada en la carta donde le comunicó su traslado a la ciudad de Ibagué, al afirmar:

“usted tiene derecho a recibir toda la atención médica que requiera hasta que las lesiones presentadas en el accidente de trabajo se recuperen” [58] .

5.9. Es por lo anterior, que en el presente caso la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA, desconoció los derechos fundamentales del ciudadano Leandro Valencia Ceballos y por tanto el despido se torna irregular toda vez que no obstante que el actor presentaba una disminución de su capacidad física asociada con el accidente de trabajo que sufrió el 18 de junio de 2008, el cual era de pleno conocimiento; no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual como se afirmó en acápite anterior, estipula como medida de protección para el trabajador, el hecho que ninguna persona limitada puede ser despedida sin autorización previa de la Oficina de Trabajo, puesto que se trata de sujetos de especial protección constitucional y respecto de los cuales se predica una estabilidad laboral reforzada.

Así, entonces, esta Sala de Revisión entiende que la razón para dar por terminado unilateralmente el contrato suscrito el 17 de marzo de 2008, fue la discapacidad del accionante como consecuencia de sus dolencias a causa del accidente que ocurrió durante la relación laboral.

En virtud de lo anterior, la Sala advierte que el accionante se encontraba protegido por la ‘estabilidad laboral reforzada’. Entretanto, si la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA hubiera querido hacer efectivo su despido o dar por terminado su contrato laboral era necesario que, previamente, la empresa solicitara permiso a la autoridad competente. Esta autorización en el caso concreto no se solicitó, por lo que se configuró la presunción de discriminación y al accionante se le afectó su derecho a la igualdad.

5.10. Adicionalmente, encuentra la Sala que aún siendo evidente la condición de discapacitado del actor durante la vigencia del contrato, tampoco cumplió la accionada con el deber de reubicarlo, con observancia de las recomendaciones de sus médicos tratantes y la situación de salud del mismo, más aún cuando se encuentra probado que trasladaron al actor a otra ciudad y una vez allí, pese a todo lo que implicaba para este dicho traslado, se le impidió trabajar por el gerente regional de la empresa, quien sostuvo “que la empresa necesitaba personas que le dieran seguridad y no lastima” [59] .

5.11. De igual manera, para la Sala es claro que el accionante, se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta, que lo hacen merecedor de la especial protección por medio de la acción de tutela, dada la incapacidad causada por las secuelas que como consecuencia del accidente de trabajo éste padece, y el hecho de que con los ingresos que recibía como vigilante suplía los gastos para su sustento y el de su familia conformada por su compañera y su menor hijo de dos meses, los cuales hoy no cuentan con servicios de salud y afrontan varias dificultades económicas [60] .

5.12. Finalmente, la Sala no comparte la decisión del juez de segunda instancia, según la cual en el caso concreto, esta acción no es procedente por existir otro medio de defensa judicial. Efectivamente, si bien de manera usual la tutela no es la vía para lograr el reintegro laboral, en el caso bajo estudio estamos frente a un estado de vulnerabilidad del accionante, quien ha sido discriminado por su empleador en virtud de su estado de salud; bajo estas circunstancias, como se anotó en las consideraciones de la presente providencia, la jurisprudencia de esta Corte ha determinado la procedencia de la acción de tutela para proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, por ende, ordenar el reintegro del trabajador.

5.13. En síntesis, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de la Corte, la tutela procede para ordenar el reintegro de un trabajador cuando éste se encuentra protegido por la 'estabilidad laboral reforzada'. Asimismo, la aplicación del principio de la 'estabilidad laboral reforzada' cubre tanto a trabajadores discapacitados como a los que tienen limitaciones importantes de su capacidad laboral. Se pudo constatar que el señor Leandro Valencia Ceballos sufría de una limitación física al momento de ser despedido y, por tanto, se le tenía que aplicar el fuero en mención. Igualmente, quedó claro que el procedimiento para poder adelantar el despido era el establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; por ende, resulta ineficaz la terminación contractual unilateral hecha por la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA.

En consecuencia, la Corte revocará la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santiago de Cali –Valle del Cauca, del 16 de diciembre de 2009 [61] y en su lugar concederá el amparo tutelando el derecho al trabajo del señor Valencia Ceballos, ordenando a la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA. que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar al accionante al cargo que venía desempeñando bajo la misma modalidad contractual. En caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad que padece, a uno de la misma categoría de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 776 de 2002 [62] y acorde con las prescripciones médicas en el caso concreto del señor Valencia Ceballos [63] .

Asimismo, tutelará los derechos al mínimo vital y a la seguridad social del actor, ordenando el pago de los salarios dejados de percibir, a partir de la fecha de la desvinculación. Así como el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales desde la fecha del despido, las cuales deberán ser consignadas en la entidad que corresponda.

Con relación a la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [64] y demás prestaciones sociales a que considere tener derecho, el actor podrá acudir a la jurisdicción laboral.

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

Primero: REVOCAR la sentencia del Juzgado Décimo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santiago de Cali –Valle del Cauca, del 16 de diciembre de 2009 [65] , que REVOCÓ el fallo del Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Garantías de Santiago de Cali –Valle del 23 de octubre de 2009 [66] y, en consecuencia, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Leandro Valencia Ceballos.

Segundo: ORDENAR a la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a: i) reintegrar al accionante, al cargo que venía desempeñando bajo la misma modalidad contractual, en caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad que padece, a uno de la misma categoría que sea compatible con las indicaciones de carácter médico; ii) pagar al señor Valencia Ceballos los salarios que dejó de percibir, a partir de la fecha de la desvinculación; iii) pagar las cotizaciones al

sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales desde la fecha del despido, las cuales deberán ser consignadas en la entidad que corresponda.

Tercero: Por Secretaría General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver folios 118 a 125 del cuaderno #2.

[2] Ver folios 78 a 92 del cuaderno #1. [3] Acción de tutela presentada el 9 de Octubre de 2009, por intermedio de apoderado, ver folios 35 a 43 del cuaderno #1.

[4] Quien nació el 25 de octubre de 1984, contando actualmente con 25 años de edad, ver acción de tutela folios 35 a 43 del cuaderno #1. [5] Doctor James Antonio López Arango. Ver Poder folio 1 del cuaderno #1.

[6] El 9 de octubre de 2009 fue presentada la demanda, ver folios 35 a 43 del expediente. [7] Ver informe de accidente de trabajo del empleador o contratante de Suratep –ARP, folios 4 a 5 del cuaderno #1.

[8] Según la declaración juramentada del accionante sus restricciones médicas son “no podía levantar peso, no podía caminar largas distancias, tampoco podía estar subiendo y bajando gradas, haciendo flexiones o agachándome, cada hora debía hacer un estiramiento por que no podía estar mucho tiempo sentado, tenia que acudir a unas terapias”, restricciones que se pueden corroborar igualmente por la Dra. Yuli Calderón Ferro quien lo atiende en Suratep, y que adicionalmente son ratificadas en la contestación de la demanda realizada por la entidad accionada, ver folios 39 a 40 y 41 a 48 del cuaderno #1.

[9] Ver comunicación enviada por la empresa Seguridad Empresarial GUT LTDA al señor Leandro Valencia Ceballos, fechada del 19 de febrero de 2009, folio 24 del cuaderno #1.

[10] Ver escrito de tutela folios 35 a 43 del cuaderno #1. [11] Ver certificación de la Inspección Segunda de Trabajo y Seguridad Social de Ibagué –Tolima, folio 26 del cuaderno #1.

[12] Ver comunicación folio 25 del cuaderno #1. [13] Dictamen del 26 de mayo de 2009 que se comunico el 23 de junio de 2009 al accionante. [14] Ver dictamen para la calificación de la perdida de la capacidad laboral, folios 20 a 23 del cuaderno #1.

[15] Ver oficio CE200911004165 de la ARP –SURA folios 18 y 19 del cuaderno #1. [16] Comunicación que le fue enviada a la residencia del accionante en la ciudad de Jamundí.

[17] Ver acción de tutela, diligencia de declaración juramentada del actor del 17 de octubre de 2009 y constancia del BASC, folios 31, 35 a 43 y 39 a 40 del cuaderno#1.

[18] Ver declaración juramentada del actor del 17 de octubre de 2009, folios 39 y 40 del cuaderno #1. [19] Ver diligencia administrativa de descargos del 16 de agosto de 2009, folios 33 y 34 del cuaderno #1.

[20] Ver folio 41 a 48 del cuaderno #1. [21] Dr. John Jairo Gutiérrez Céspedes. [22] Ver oficio folio 53 del cuaderno #1. [23] Ver folios 54 del cuaderno #1.

[24] Ver oficio del 28 de febrero de 2009, folios 57 y 58 del cuaderno #1. [25] Ver acta de audiencia de conciliación fechada del 15 de septiembre de 2009, con el fin de conciliar el reconocimiento y pago de prestaciones sociales y vacaciones, folios 51 y 52 del cuaderno #1.

[26] Ver folios 118 a 125 del cuaderno #2. [27] Ver folios 78 a 92 del cuaderno #1. [28] Ver constancia del 21 de octubre de 2009 de la inspectora de trabajo 016 de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de la Protección Social, folio 78 del cuaderno #1.

[29] Ver folios 76 y 77 del cuaderno #1, [30] Ver oficio folios 74 y 75 del cuaderno #1. [31] “No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salarios, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adiciones, complementen o aclaren”.

[32] El cual prescribe: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajados incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que seas necesarios”.

[33] Ver folios 97 a 99 del cuaderno #1. [34] Ver folios 78 a 92 del cuaderno #1. [35] En el puesto de trabajo Conjunto Residencial Coopdiasan calle 6b Sur #81-22 en Ibagué Tolima.

[36] Ver folios 118 a 125 del cuaderno #2. [37] Ver acta de audiencia de conciliación fechada del 15 de septiembre de 2009, con el fin de conciliar el reconocimiento y pago de prestaciones sociales y vacaciones, folios 51 y 52 del cuaderno #1.

[38] Sentencia C-531 de 2000. [39] Sentencias T-595 de 2002, C-983 de 2002, C-065 de 2003, C-401 de 2003 [40] En pronunciamientos anteriores, a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte había manifestado que, la Constitución Política ordena en favor de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales una estabilidad laboral reforzada. Consultar al respecto, sentencia T-427 de 1992, entre otras.

[41] Ver sentencia T-198 de 2006. [42] Artículo 2º de la Constitución. [43] Artículo 47 de la Constitución. [44] Ver sentencia T-1083 de 2007.

[45] Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: ” (…) En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional. Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral.” [46] Sobre el particular , en la sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó:

"[E]l sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la

relación laboral.” [47] Con base en el cual se desempeñaba como auxiliar de aseo de la Empresa de Servicios Públicos INTERASEO DEL SUR, en calidad de trabajadora en misión.

[48] Sentencia T-484/09. [49] Sentencia T-198 de 2006 [50] Al respecto ver las sentencias T-125 de 2009, T 603 de 2009 y T-725 de2009 entre otras.

[51] Comunicación que le fue enviada a la residencia del accionante en la ciudad de Jamundí. [52] Ver acción de tutela, diligencia de declaración juramentada del actor del 17 de octubre de 2009 y constancia del BASC, folios 31, 35 a 43 y 39 a 40 del cuaderno#1.

[53] Según la declaración juramentada del accionante sus restricciones médicas son “no podía levantar peso, no podía caminar largas distancias, tampoco podía estar subiendo y bajando gradas, haciendo flexiones o agachándome, cada hora debía hacer un estiramiento por que no podía estar mucho tiempo sentad, tenia que acudir a unas terapias”, restricciones que se pueden corroborar igualmente por la Dra. Yuli Calderón Ferro quien lo atiende en Suratep, y que adicionalmente son ratificadas en la contestación de la demanda realizada por la entidad accionada, ver folios 39 a 40 y 41 a 48 del cuaderno #1.

[54] Ver folio 24 del cuaderno #1. [55] Afirmación realizada por el accionante en el escrito de tutela que reposa en los folios 35 a 43 del cuaderno #1.

[56] Ver Folios 26 y 27 del cuaderno #1. [57] Según la declaración juramentada del accionante sus restricciones médicas son “no podía levantar peso, no podía caminar largas distancias, tampoco podía estar subiendo y bajando gradas, haciendo flexiones o agachándome, cada hora debía hacer un estiramiento por que no podía estar mucho tiempo sentad, tenia que acudir a unas terapias”, restricciones que se pueden corroborar igualmente por la Dra. Yuli Calderón Ferro quien lo atiende en Suratep, y que adicionalmente son ratificadas en la contestación de la demanda realizada por la entidad accionada, ver folios 39 a 40 y 41 a 48 del cuaderno #1.

[58] Ver folio 24 del cuaderno #1. [59] Afirmación realizada por el accionante en el escrito de tutela que reposa en los folios 35 a 43 del cuaderno #1.

[60] Afirmación realizada por el accionante y no desvirtuada por la entidad accionada, ver declaración juramentada del actor del 17 de octubre de 2009, folios 39 y 40 del cuaderno #1.

[61] Ver folios 118 a 125 del cuaderno #2. [62] Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

[63] Según la declaración juramentada del accionante sus restricciones médicas son “no podía levantar peso, no podía caminar largas distancias, tampoco podía estar subiendo y bajando gradas, haciendo flexiones o agachándome, cada hora debía hacer un estiramiento por que no podía estar mucho tiempo sentado, tenia que acudir a unas terapias”, restricciones que se pueden corroborar igualmente por la Dra. Yuli Calderón Ferro quien lo atiende en Suratep, y que adicionalmente son ratificadas en la contestación de la demanda realizada por la entidad accionada, ver folios 39 a 40 y 41 a 48 del cuaderno #1.

[64] 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.

[65] Ver folios 118 a 125 del cuaderno #2. [66] Ver folios 78 a 92 del cuaderno #1.

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.