COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/660/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/660/09
Expediente	—
Fecha	2008-05-20
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Mauricio González Cuervo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Reintegro Laboral
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Despido De Trabajadores Discapacitados Sin Autorizacion De La Oficina Del Trabajo
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Del despido o terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia laboral reforzada se hace extensiva en contratos de trabajo a término fijo no Santa Marta del 26 de marzo de 2009 que confirma el fallo del Juzgado Segundo

Texto completo

T-660-09 Sentencia T-660/09 Sentencia T-660/09 (Septiembre 21; Bogotá D.C.) REINTEGRO LABORAL - Improcedencia de tutela salvo que se presente protección laboral reforzada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO -Despido previa autorización del Ministerio de Protección Social DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO - Presunción del despido o terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de la discapacidad DISCAPACITADO -Estabilidad laboral reforzada se hace extensiva en contratos de trabajo a término fijo no renovados ACCION DE TUTELA -Reintegro de trabajador discapacitado y pago de salarios y todas las prestaciones dejadas de percibir Referencia:

Expediente 2.282.970. Accionante: Gilberto Manuel Cassiani Ospino. Accionado: Oleaginosas Caribú Ltda. Fallo objeto de revisión: Sentencia del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Santa Marta del 26 de marzo de 2009 que confirma el fallo del Juzgado Segundo Penal Municipal de Santa Marta del 23 de febrero de 2009.

Magistrados de la Sala Quinta de Revisión: Mauricio González Cuervo, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Nilson Pinilla Pinilla. Magistrado Ponente:

Mauricio González Cuervo. I. ANTECEDENTES. 1. Demanda y pretensión. Gilberto Manuel Cassiani Ospino interpuso acción de tutela [1] , por intermedio de apoderado, en contra de Oleaginosas Caribú Ltda:

1.1. Elementos de la demanda. - Derechos fundamentales invocados: igualdad, al debido proceso, al trabajo y a la seguridad social. - Conducta que causa la vulneración:

la terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral a término fijo de un trabajador con limitaciones físicas. - Pretensión: el accionante solicitó que se ordene su reintegro inmediato a la empresa y, adicionalmente, se hagan efectivos los pagos de salarios y prestaciones sociales no recibidos desde la fecha de su desvinculación hasta que se concrete su reintegro.

1.2. Fundamento de la pretensión. El accionante fundamenta su pretensión con las siguientes afirmaciones y medios de prueba: 1.2.1. Gilberto Manuel Cassiani Ospino laboró en la empresa Oleaginosas Caribú Ltda, desde julio de 2000 hasta noviembre de 2008, como se desprende de la afirmación hecha por él mismo [2] y reconocida, posteriormente, por el accionado [3] . Para probar lo anterior aportó:

- Copia del contrato laboral a término fijo por un año, firmado el 19 de enero de 2005, entre Chief Ltda. y Gilberto Manuel Cassiani Ospino [4] .

- Copia de acta de sustitución patronal del 2 de enero de 2007 en la cual Oleaginosas Caribú Ltda. sustituye a Chief Ltda. como empleador en el contrato en mención [5] .

1.2.2. El objeto del contrato consistía en desempeñar 'oficios varios' [6] y "ejecutar todas las actividades propias del servicio contratado el cual debe realizar de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador a sus representantes" [7] . Para la ejecución de las labores impuestas se hacía necesario el "(...) encorvamiento de la columna y la cintura, así como el levantamiento de peso con los brazos en forma repetitiva" [8] .

1.2.3. El 14 de junio de 2007 el señor Gilberto Cassiani sufrió un accidente producto de su actividad laboral, al "partirse el gancho de madera con el cual estaba jalando y limpiando basura que estaban sobre unas matas de palma" [9] .

Para probar lo anterior se aportó: - Informe del empleador a la A.R.P del Seguro Social "Para Presunto Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante" con radicado 392455359613 en el cual se reporta el accidente con fecha de 14 de junio de 2007 [10] .

1.2.4. Según el señor Cassiani, el accidente le causó una hernia discal lumbar que le produce un intenso dolor en la columna y los miembros inferiores. Por tal motivo, el accionante aseguró que fue incapacitado para trabajar en repetidas oportunidades. En prueba de este hecho se aportaron:

Documento Fecha Copia de incapacidad de SALUDVIDA 30 días desde el 21 de septiembre de 2007. Copia de incapacidad de SALUDVIDA 30 días desde el 22 de octubre de 2007.

Copia de incapacidad de SALUDVIDA 30 días desde el 23 de noviembre de 2007. Copia de fórmula médica de la Clínica Mar 30 días desde el 24 de enero de 2008.

Copia de fórmula médica de la Clínica Mar 30 días desde el 25 de febrero de 2008. Copia incapacidad de la E.S.E Hospital Local Zona Bananera 5 días desde el 1 de abril de abril de 2008 Total 155 días.

1.2.5. El actor afirmó que el día 13 de noviembre de 2008 Oleaginosas Caribú Ltda. unilateralmente y sin justa causa dio por terminado el contrato laboral. El accionante dice que sólo se enteró de este hecho en febrero de 2009. Como prueba de lo anterior anexó:

- Copia de la carta con la cual se le comunicó la finalización de la relación contractual con fecha 13 de noviembre de 2008 [11] . 1.2.6 El señor Cassiani indicó que el empleador violó el concepto de 'estabilidad laboral reforzada', creado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, por cuanto se despidió a un trabajador que se encontraba limitado físicamente y no se solicitó previamente autorización de la oficina de trabajo, por lo que la terminación unilateral del contrato carece de efecto jurídico.

1.2.7 A raíz de la pérdida del empleo, el señor Cassiani afirmó que él y su grupo familiar quedaron sin ingreso y, además, se encuentran desprotegidos por el sistema de seguridad social. Igualmente, el accionante se ha visto obligado a adquirir deudas para poder cubrir los gastos familiares. Como prueba de lo anterior anexó:

- Copias de las tarjetas de identidad de sus tres hijos menores de edad: Erlinda Marcela Cassiani García [12] , Katherine María Cassiani García [13] y Nelys Cassiani Álvarez [14] .

- Copia de comunicación de la oficina de Cobranzas Jurídicas de Luis Carlos Pineda Acosta en la cual se exhorta al pago de una obligación de $501.000 y se advierte que de persistir el incumplimiento se procederá al cobro judicial [15] .

- Constancia del Inspector Rural del Corregimiento de Guamachito Zona Bananera, Yuris Robles Triviño, en la cual Martha Franco hace constar: " que el señor Gilberto Cassiani Ospino, me adeuda la suma de $300.000.oo por concepto de Crédito en Comestibles y Abarrotes, previo abono de $300.000 efectuado el día 20 de diciembre de 2008 " [16] .

- Constancia del Inspector Rural del Corregimiento de Guamachito Zona Bananera en la cual William Arévalo hace constar: " que el señor Gilberto Cassiani Ospino, me adeuda la suma de $250.000.oo por concepto de Préstamo de Dinero en efectivo " [17] .

- Constancia del Inspector Rural del Corregimiento de Guamachito Zona Bananera en la cual Silfrido Caraballo hace constar: " que el señor Gilberto Cassiani Ospino, me adeuda la suma de $150.000.oo por concepto de Préstamo de Dinero en efectivo ".

[18] 2. Respuesta de la entidad accionada. En memorial del 13 de febrero de 2009 a través de la señora Martha Elena Romero Villa, Depositaria Provisional de la Dirección Nacional de Estupefacientes, Oleaginosas Caribú Ltda. contestó la demanda en los siguiente términos:

2.1 Las actividades en el campo usualmente implican actividad física, no obstante, niega que el accidente del trabajador sea producto de la actividad laboral que se encontraba desarrollando.

2.2 En la hoja de vida del señor Cassiani consta que el accidente "consistió en que el trabajador cayó de espaldas" [19] . Por lo cual indicó, que no es sensato pensar, que debido a una caída de estas características aparezca una hernia discal. En este tipo de accidentes, es posible pensar, en casos extremos, en fracturas de columna vertebral pero no en hernias discales. En este sentido, el accionado señaló que "según informes de la E.P.S SALUDVIDA y de la Clínica Mar Caribe, de 21 de septiembre de 2007, [el señor Cassiani] 'presentó dolor lumbar que se irradia al MID, con calambres desde HACE 1 AÑO " (subrayado dentro de texto). De lo anterior, concluye el accionado, que el actor sufría de esta dolencia con anterioridad al accidente. Como prueba de esto anexó:

- Copia de la historia clínica No 5075416 de la Clínica Mar Caribe correspondiente al señor Gilberto Manuel Cassiani Ospino [20] . - Copia de incapacidad del accionante del 21 de septiembre de 2007 [21] .

2.3 Aseguró que el contrato de trabajo en mención era a término fijo, por tanto, el empleador podía terminarlo en cualquier momento siempre que pagara como indemnización los salarios que restaban para cumplir el término contractual. En tal sentido argumentó que: "El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 64, consagra la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicio a cargo de la parte responsable, y agrega la norma que en los contratos a término fijo la indemnización será el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el término pactado que, en el caso del señor CASIANI OSPINO (Sic) ascendió a 49 días, pues su contrato terminaba el 19 de enero de 2009 y fue despedido el 30 de noviembre del año anterior" [22] . En consecuencia, si bien la terminación del contrato fue unilateral y sin justa causa, no es verdad que se trate de una medida arbitraria.

2.4 Adicionalmente, indicó que el despido del señor Cassiani no se debe a un acto discriminatorio, pues en ningún momento, se trata de una medida que obedezca a la limitación física del accionante. La decisión no se adoptó con la

intención de discriminar al señor Cassiani. En realidad, el despido obedeció a las reiteradas infracciones del empleado a las obligaciones en su trabajo y, por tanto, no era necesario que se pidiera permiso al Ministerio de la Protección Social. En efecto, el trabajador " recibió tres veces el pago de sus vacaciones correspondientes al periodo del 19 de enero de 2006 al 18 de enero de 2007, circunstancia que la empresa puso al descubierto cuando el trabajador reclamó las vacaciones del siguiente periodo. Es impensable que un trabajador no sepa lo que su empleador le adeuda, pues su misma condición económica los mantiene alerta sobre sus derechos. Por manera que el accionante se aprovechó de un error de la empresa y sin reparo y de mala fe recibió unos pagos indebidos (SIC) " [23] .

Igualmente " el accionante fue llamado a descargos en varias oportunidades por faltas cometidas los días 14 y 15 de octubre de 1º de noviembre de 2008 por incumplimiento reiterado del horario de trabajo, faltas por las cuales se le suspendió, sanciones que de oficio, esto es, sin mediar solicitud del trabajador se dejaron sin efecto porque no se observó el trámite indicado en el reglamento interno de trabajo " [24] . Para probar lo anterior anexó:

- Copia de memorando enviado al trabajador como sanción por su incumplimiento laboral [25] . - Copia de las actas de 'descargos' recibidas al trabajador como consecuencia de un presunto incumplimiento de la jornada laboral [26] .

2.5 Finalmente, Oleaginosas Ltda. indicó que no tenía conocimiento, antes del despido, de la condición del señor Cassiani. Sostuvo que el accionante nunca presentó un carné que lo acreditará como titular de los beneficios de la Ley 361 de 1997 y, por tanto, la empresa desconocía absolutamente la limitación del trabajador. De esta forma, no es posible afirmar que el despido se produjera como una medida discriminatoria.

3. Fallo objeto de la decisión: 3.1 Decisión de tutela en primera instancia: sentencia del Juzgado Segundo Penal Municipal de Santa Marta. Mediante fallo del 23 de febrero de 2009 el juez de instancia negó el amparo.

Consideró que el accionante tenía otras vías judiciales para lograr la protección de sus derechos. En efecto, el juez sostuvo que al tratarse de un conflicto laboral, que persigue el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, el accionante tiene medios diferentes a la acción de tutela para encontrar protección de la jurisdicción. En este sentido, la acción de tutela, por tratarse de un mecanismo residual, no es el medio adecuado para dar solución al conflicto.

3.2 Impugnación de la sentencia de primera instancia. Contra el fallo de primera instancia el accionante, por intermedio de su apoderado, impugnó la decisión judicial reiterando sus pretensiones. Adicionalmente, señaló que el caso que se encuentra en examen se trata de un caso de 'estabilidad laboral reforzada' que la Corte Constitucional ha definido en fallos como T-369 y T-992 de 2008. Indicó que se desconoció el precedente judicial, cuando el juez de primera instancia niega su pretensión con el argumento de que el caso se podía ventilar en la jurisdicción ordinaria. El accionante dijo que el precedente de la Corte Constitucional crea parámetros claros al juez de primera instancia y que no se entiende bajo qué argumento se apartó de él.

3.3 Sentencia objeto de revisión: fallo del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Santa Marta. Por medio de fallo del 26 de marzo de 2009 el juez constitucional de segunda instancia confirma la decisión del juez de primera instancia. Concluye que el accionante puede acudir a la jurisdicción laboral para resolver su conflicto jurídico. La acción de tutela es un mecanismo residual y, por tanto, casos como el presente constituyen una desviación de la naturaleza y objetivos de dicha acción. De esta forma, reiteró la posición del juez de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES. 1. Competencia. La Sala es competente para la revisión del presente caso, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento del Auto del 11 de junio de 2009 de la Sala de Selección de Tutela Número Seis de la Corte Constitucional.

2. Problema de constitucionalidad. 2.1. La Sala de Revisión determinará si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro de un trabajador protegido por el principio de 'estabilidad laboral reforzada'. Si la respuesta es afirmativa,

corresponde que la Corte estudie si un trabajador que se encuentra limitado físicamente, de manera considerable, a pesar de que no está reconocido como discapacitado y de estar contratado a término fijo, se encuentra amparado por el fuero de 'estabilidad laboral reforzada'.

Con el fin de abordar este problema jurídico, la Sala reiterará el precedente constitucional sobre: (i) la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador que se encuentra protegido por la 'estabilidad laboral reforzada', (ii) la ampliación del concepto de 'estabilidad laboral reforzada' en discapacitados a personas con limitaciones manifiestas, y (iii) la presunción de discriminación en un trabajador despedido sin el cumplimiento del procedimiento legal.

3. Procedibilidad de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador protegido por la 'estabilidad laboral reforzada'. 3.1. En repetidas oportunidades la Corte Constitucional ha señalado que la tutela no es la vía adecuada para intentar el reintegro de un trabajador. La tutela es una acción residual y subsidiaría que no puede convertirse en medio sustituto de las vías judiciales ordinarias cuando hay lugar a su aplicación. Sin embargo, por excepción, dicha regla puede inaplicarse cuando el trabajador desvinculado está protegido por el fuero especial de estabilidad laboral. En este sentido "debe 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 " [27] .

3.2. Así pues, si bien la tutela no ha sido reconocida como el mecanismo habitual para lograr el reintegro laboral, la jurisprudencia de la Corte ha establecido que en los casos de estabilidad laboral reforzada sí puede ser utilizada para que un trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo. Y esto es procedente cuando el trabajador se encuentra protegido por el fuero de 'estabilidad laboral reforzada'.

Corresponde, entonces, determinar en el caso que nos ocupa, si el señor Cassiani Ospino 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.

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores discapacitados o puestos en condiciones de debilidad manifiesta. 4.1 La jurisprudencia de la Corte ha indicado que la protección a la estabilidad del empleo es especialmente relevante, cuando se trata de sujetos cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral.

La figura por la cual el ordenamiento jurídico protege a las personas vulnerables a la discriminación laboral es la 'estabilidad laboral reforzada' y ampara usualmente a mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical y discapacitados. En el caso de los discapacitados, la 'estabilidad laboral reforzada' es el derecho que garantiza "la permanencia en el empleo [28] (…) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral" [29] .

4.2 El efecto más destacado de la 'estabilidad laboral reforzada' es la ineficacia del despido del trabajador amparado, cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza. En este entendido, para poder despedir a un trabajador que se encuentra protegido por dicha estabilidad es preciso que el empleador solicite autorización previa y expresa del Ministerio de Protección Social. Aunque no es posible predicar de un trabajador incumplido su amovilidad en razón a su discapacidad, la norma permite el empleador despida al trabajador por justa causa solicitando permiso previo a la oficina de trabajo, la que avalará la constitucionalidad y legalidad de la medida. Así lo señala la ley 361 de 1997 en el artículo 26:

“ 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 ” (subrayado fuera de texto).

4.3. El texto de la norma demandada presume que todo despido de trabajador discapacitado, sin la autorización previa del Ministerio de Protección Social, tiene como fundamento la posición de debilidad del trabajador, lo cual constituye un acto de discriminación laboral [30] . Ha dicho la Corte que “La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, 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.” [31] Este procedimiento no puede ser entendido como un trámite carente de sentido, sino como una barrera de protección para evitar posibles casos de discriminación laboral. Por tanto, no seguir correctamente el procedimiento, constituye una violación a esta garantía y un desconocimiento de principios constitucionales. La protección que brinda la norma al trabajador discapacitado se refuerza con la advertencia que se hace al empleador de que, en caso de incumplir con el procedimiento, no sólo se entenderá como inexistente la terminación del contrato sino que, adicionalmente, debe pagar una sanción de 180 días de salario.

4.4. La Corte Constitucional ha establecido la importancia de dar especial protección a las personas con discapacidad, resaltando la orden constitucional de realizar acciones efectivas que pongan a esta población en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su total integración. En tal sentido, el Legislador prohibió el despido de trabajadores discapacitados cuando dicho despido 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. Esta Corporación ha señalado que “ en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados .

” [32] Es decir, esta ampliación del concepto de discapacidad puede ser utilizada en la interpretación y aplicación de derechos como la ‘estabilidad laboral reforzada’ . En efecto, la Corte ha sentado jurisprudencia en el sentido de que para la protección del derecho de ‘estabilidad laboral reforzada’ , el concepto de discapacidad debe extenderse a quienes tengan algún tipo de limitación física que conlleve un menoscabo en su salud que restrinja o elimine su capacidad laboral [33] .

En este sentido, esta Corporación se ha pronunciado sobre el tema afirmando que: “La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición

física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Queda entonces claro que la discapacidad es un concepto diverso al de invalidez ” [34] .

4.5. Para lograr una protección efectiva de los trabajadores y evitar la evasión de la regla aludida, esta protección aplica, incluso, cuando se trata de un contrato a término fijo. En efecto, si es posible determinar que probablemente se prorrogaría el contrato de no existir la limitación, la jurisprudencia ha dado en suponer que esta ruptura contractual puede deberse a un acto de discriminación. En consecuencia, la terminación del contrato a término fijo también puede ser protegido bajo la figura de ‘estabilidad laboral reforzada’ [35] .

Así lo ha manifestado la Corte en la Sentencia C-016 de 1998: “ […] este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el 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 ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación ” .

[36] 5. El caso concreto. 5.1. De las pruebas del caso concreto, la Sala puede determinar que la condición física del señor Gilberto Manuel Cassiani Ospino constituye una limitante para el ejercicio de su actividad laboral y de su vida cotidiana. El accionante padece de una lesión lumbar que irradia un fuerte dolor en las extremidades inferiores y que ha sido causa de repetidas incapacidades [37] , lo que constituye un obstáculo para el desarrollo normal de una persona. Si bien el accionante no se encuentra en condición declarada de discapacidad, su estado de salud es precario y le limita ostensiblemente su capacidad laboral. En aplicación de la jurisprudencia de la Corte, es posible entender que la protección laboral a los discapacitados se extiende a aquellas personas que de manera clara se encuentran en situación de inferioridad física. En el caso del señor Cassiani, sus impedimentos son evidentes a juzgar por las incapacidades reportadas al sistema de seguridad social en salud.

5.2. De conformidad con lo anterior, la Sala entiende que el señor Cassiani se encontraba protegido por la regla de ‘estabilidad laboral reforzada’ . En consecuencia, para que Oleaginosas Caribú Ltda. hubiera podido hacer efectivo el despido o dar por terminado el contrato laboral del accionado, habría sido necesario que, previamente, la empresa hubiera solicitado permiso a la autoridad competente.

Esta autorización, en el caso concreto no se solicitó, por lo que se configuró la presunción de discriminación, afectándose con ello su derecho a la igualdad.

Por otro lado, si el empleador consideraba que definitivamente el trabajador no cumplía con sus funciones, debió haber adelantado el procedimiento prescrito por la ley para desvirtuar la presunción de discriminación.

5.3. De las repetidas incapacidades del accionante se establece que su enfermedad lo limita para ejercer sus funciones laborales, lo que podría perjudicar a Oleaginosas Caribú Ltda. En situaciones como éstas, inicialmente, corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas [38] .

Lo que la legislación y la jurisprudencia no autorizan es, simplemente, prescindir del trabajador, omitiendo su deber constitucional de solidaridad y, de paso, incumpliendo con la obligación prescrita en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.4. De otro lado, no resulta admisible el argumento de Oleaginosas Caribú Ltda. cuando afirmó que no tenía conocimiento, antes del despido, de la limitación física del señor Cassiani, toda vez que se encuentra probado en el expediente que el trabajador dejó de asistir al trabajo por lo menos 170 [39] días debido a sus múltiples incapacidades, hecho del cual no es posible inferir válidamente que el empleador no se hubiera percatado. Además, dentro del expediente se encuentra el reporte presentado a la ARP del Seguro Social sobre el accidente laboral que presuntamente dio origen a su enfermedad. En suma, no resulta sensato pensar que la empresa tenía un desconocimiento total de las afectaciones de salud del accionante, que lo obligaban a ausentarse.

5.5. Por otro lado, la accionada manifestó que al trabajador tan solo se le terminó el contrato a término fijo y que fue debidamente indemnizado, por lo que no habría lugar a tutelar el derecho del empleado. La razón previamente indicada no resulta aceptable porque, como ya se estableció, la 'estabilidad laboral reforzada' es perfectamente aplicable a contratos a término fijo, cuando de las circunstancias del contrato sea previsible suponer que la terminación formal del mismo no implicaba necesariamente la culminación de la obligación laboral. Además, el vínculo laboral entre Oleaginosas Caribú Ltda. y Cassiani Ospino tuvo una duración de 8 años, a través de un contrato a término fijo que se venía prorrogándose sin inconvenientes, y no se demostró que nada sustancial hubiera cambiado -aparte de la enfermedad que limita al trabajador- para dar por terminado el contrato.

5.6. Finalmente, la Sala no puede compartir la posición del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Santa Marta, según la cual la acción de tutela, en cuanto mecanismo residual y subsidiario, no puede aplicarse a este caso, por tener el actor otro medio 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 debido a su estado de salud, por lo que es procedente la acción de tutela para proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, por ende, ordenar su reintegro.

5.7. En síntesis, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de la Corte, la tutela procede para ordenar el reintegro de un trabajador cuando este 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 apreciar que el señor Cassiani Ospino sufre de una limitación física significativa y, por tanto, es posible aplicar el fuero en mención en su caso.

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 Oleaginosas Caribú Ltda. Por último, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, se precisó que el fuero de 'estabilidad laboral reforzada' también puede aplicarse en casos de contratos a término fijo como el que nos ocupa.

En consecuencia de todo lo anterior, la Corte revocará la sentencia de instancia y en su lugar ordenara a Oleaginosas Caribú 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, si él lo desea, al cargo que venía desempeñando, en caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad que padece, a uno de la misma categoría, siempre que sea compatible con las indicaciones de carácter médico. Asimismo deberá pagar los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento de darse por terminado unilateralmente el contrato.

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

Primero: - REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Santa Marta el 26 de marzo de 2009, que confirmó el fallo del Juzgado Segundo Penal Municipal de Santa Marta de 23 de febrero de 2009 y, en

consecuencia, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad y el trabajo del señor Gilberto Manuel Cassiani Ospino.

Segundo : En consecuencia, ORDENAR a Oleaginosas Caribú 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, si él lo desea, al cargo que venía desempeñando, en caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad que padece, a uno de la misma categoría, siempre que sea compatible con las indicaciones de carácter médico. Asimismo deberá pagar los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado el contrato tantas veces referido.

Tercero .- ORDENAR a Oleaginosas Caribú Ltda. que, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, cancele al señor Gilberto Manuel Cassiani Ospino la indemnización prevista en el inciso 2º del art. 26 de la ley 361 de 1997.

Cuarto. - ADVERTIR a Oleaginosas Caribú Ltda. que si persiste en su intención de despedir al trabajador, debe adelantar el procedimiento contenido en el art. 26 de la ley 361 de 1997, es decir, que debe solicitar autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

Quinto. Por Secretaría 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 GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Ponente JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] El accionante interpuso la presente acción de tutela el 06 de febrero del año en curso. (Ver folios del 1 al 43 del cuaderno #1 del expediente) [2] Ver folio 1 del cuaderno #1 del expediente.

[3] Ver folio 45 del cuaderno #1 del expediente. [4] Ver folios 10-14 del cuaderno #1 del expediente. [5] Ver folios 15 y 16 del cuaderno #1 del expediente.

[6] Ver folio 10 del cuaderno #1 del expediente. [7] Ver folio 10 del cuaderno #1 del expediente. [8] Ver folio 1 del cuaderno #1 del expediente.

[9] Ver folio 1 del cuaderno #1 del expediente. [10] Ver folios 18 del cuaderno #1 del expediente. [11] Ver folio 17 del cuaderno #1 del expediente .

[12] Ver folio 39 del cuaderno #1 del expediente . [13] Ver folio 40 del cuaderno #1 del expediente . [14] Ver folio 41 del cuaderno #1 del expediente .

[15] Ver folio 31 del cuaderno #1 del expediente. [16] Ver folio 32 del cuaderno #1 del expediente. [17] Ver folio 33 del cuaderno #1 del expediente.

[18] Ver folio 34 del cuaderno #1 del expediente. [19] Ver folio 46 del cuaderno #1 del expediente. [20] Ver folio 53 del cuaderno #1 del expediente.

[21] Ver folio 54 del cuaderno #1 del expediente. [22] Ver folio 46 del cuaderno #1 del expediente. [23] Ver folio 47 del cuaderno #1 del expediente.

[24] Ver folio 47 del cuaderno #1 del expediente. [25] Ver folio 55 del cuaderno #1 del expediente. [26] Ver folios 56-58 del cuaderno #1 del expediente [27] Sentencia T-198 de 2006.

[28] Si bien en esta sentencia sólo se abordará la estabilidad reforzada en discapacitados por ser la materia de la misma, hay que recordar que este principio también se aplica a mujeres embarazadas y sindicalistas.

[29] Sentencia C-531 de 2000. [30] “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.” T-1083 de 2007 “Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión” Sentencia T-427 de 1992, reiterada por la T-441 de 1993.

[31] Ver sentencia T-1083 de 2007. [32] T-1040 de 2001 M.P. Rodrigo Escobar. [33] Al respecto se pueden consultar sentencia T-632 de 2004 M.P. Marco Gerardo Monroy, T-351 de 2003 M.P. Rodrigo Escobar.

T-519 de 2003, T-1183/04 M.P. Manuel José Cepeda, T-003 de 2004 M.P. Marco Gerardo Monroy. [34] T-011 de 2008 . [35] Al respecto consultar sentencias T-040 de 2001, T-546 de 2006, T-1083 de 2007, T-169de 20008, T-307 de 2008 y T 449 de 2008.

[36] Ver también sentencia T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007. [37] De 155 días de incapacidad según las pruebas aportadas por el actor a lo que hay que adicionarle 15 días más según prueba aportada por el accionado.

[38] Sentencia T-1040 de 2001 M.P. Rodrigo Escobar. [39] 155 días que acredita el señor Cassiani Ospino (ver hechos de esta sentencia) más 15 días en constancia aportada (folio 80) por Oleaginosas Caribú Ltda., a saber:

Motivo Días Fecha de inicio Fecha de terminación Post- Trauma Hernia Discal 7 14 mayo de 2008 20 de mayo de 2008 Lumbalgia 5 6 de junio de 2008 9 de junio de 2008 Hernia Lumbar 3 18 de junio de 2008 20 de junio de 2008 Total 15 [39]

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 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.