COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/961/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/961/10
Expediente	—
Fecha	2010-11-26
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado O Afectado Con Limitaciones

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin excepcional en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador

Texto completo

T-961-10 SENTENCIA T-961/2010 Sentencia T-961/10 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES - Reiteración de jurisprudencia PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Procedencia excepcional en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Vulneración por terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES- Reintegro al cargo de igual o superiores condiciones con el pago de todos sus derechos laborales e indemnizaciones dejados de percibir por el despido sin justa causa Referencia:

expediente T-2763725 Acción de tutela instaurada por Ferley Alfonso Fuentes Valentierra contra Mantenimientos Helio E.S.T LTDA. Magistrado Ponente:

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil diez (2010). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, María Victoria Calle Correa y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y

legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo de tutela proferido por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, en la acción de amparo instaurada por Ferley Alfonso Fuentes Valentierra contra la Empresa de Servicios Temporales Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA.

I. ANTECEDENTES El pasado seis (06) de mayo de dos mil diez (2010), el ciudadano Ferley Alfonso Fuentes Valentierra, a través de apoderado, interpuso acción de tutela solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, la vida digna, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social y la igualdad, los cuales, en su opinión, han sido vulnerados por la Empresa de Servicios Temporales Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA.

De acuerdo con la solicitud de amparo y las pruebas obrantes en el expediente, el representante del actor sustenta su pretensión en los siguientes Hechos 1.- El señor Ferley Alfonso Fuentes Valentierra se vinculó como trabajador a la empresa demandada el 4 de septiembre de 2009, devengando un salario promedio mensual equivalente a la suma de 533.984 pesos.

2.- La labor realizada por el accionante era la de recolector de basura. 3.- El 2 de noviembre de 2009, la empresa Asesorias en Gerencias y Salud Ocupacional –AGESO LTDA- a través del médico especialista en salud ocupacional, llevó a cabo el examen de ingreso, el cual evidenció que el señor Fuentes Valentierra se encontraba apto y sin limitaciones para trabajar.

4.- El día 29 de enero de 2010, cuando el actor realizaba sus labores, sufrió un accidente de trabajo, el cual fue reportado de manera oportuna a la Administradora de Riesgos Profesionales la Equidad.

5.- En examen practicado el día del accidente de trabajo por el médico general de Saludcoop EPS, se concluyó que el actor presentaba herida sobre antebrazo izquierdo de 2cm.

6.- El accionante fue incapacitado en varias oportunidades por Saludcoop EPS, siendo la última de ellas desde el 14 de marzo de 2010 hasta el 16 de marzo de 2010.

7.-El 17 de marzo de 2010, un día después de vencida la incapacidad, la jefe de talento humano de la entidad demandada notificó al actor de la terminación de la labor para la cual fue contratado.

8.- El 20 de marzo de 2010, la Empresa Asesorías en Gerencia y Salud Ocupacional –AGESO LTDA- a través de la médica especialista en salud ocupacional, llevó a cabo el examen de egreso del actor, y en dicha oportunidad le diagnosticaron “Secuela AT(accidente de trabajo):

leve deformidad antebrazo izquierdo y limitación leve a la extensión de la muñeca izquierda. Solicitud de tutela 9.- Con fundamento en los hechos narrados, el ciudadano Ferley Alfonso Fuentes Valentierra solicita se tutelen sus derechos fundamentales a la igualdad, la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso administrativo, al mínimo vital y a la seguridad social.

En consecuencia, pide se ordene a la empresa demandada que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia se proceda a reintegrarlo a un cargo de igual o mejor categoría, sin solución de continuidad.

Así mismo, solicita se ordene a la entidad demandada que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia se proceda a pagarle los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento de la desvinculación hasta su reintegro efectivo.

Finalmente, pide el pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario. Respuesta de la entidad demandada Empresa de Mantenimientos Helio LTDA E.S.T.

10.- El representante de la entidad demandada, en su escrito de contestación manifestó lo siguiente: En primer lugar, señaló que Mantenimientos Helio E.S.T. es una empresa de servicios temporales que contrata trabajadores en misión, para que por un término expresamente estipulado en el contrato desarrolle ciertas labores definidas en el mismo por un sueldo mensual.

En relación con los hechos, el apoderado de la entidad demanda, indicó que efectivamente el actor fue contratado por la empresa demandada mediante solicitud que le hizo la empresa usuaria Unidos LTDA para desarrollar la labor de recolector de basura.

Así mismo, ratificó los demás hechos expresados por la parte actora en el escrito de tutela, a excepción de lo referente a la fecha del examen de ingreso, pues según indica el apoderado de la empresa Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA., ésta se le practicó el 2 de septiembre de 2009 y no el 2 de noviembre del mencionado año.

En relación con el despido, indicó el representante de la entidad demandada que, al señor Fuentes Valentierra se le contrató por contrato de trabajo, por el término que dure la obra o labor determinada, para ser enviado como trabajador en misión a la empresa Aseo Urbano S.A. ESP. Así mismo señaló que se le contrató para el cargo de recolector de basura a partir del 4 septiembre de 2009, a través de un contrato de suministro de personal suscrito entre la empresa Unidos LTDA. y la entidad demandada, contrato que se firmó a partir del 16 de noviembre de 2008, y en vista de que el contrato comercial suscrito entre la empresa Unidos LTDA y Aseo Urbano S.A ESP, terminó a partir del 15 de febrero de 2010, la empresa usuaria Unidos LTDA, mediante comunicación de fecha 5 de febrero de 2010 dirigida a la entidad demandada le manifiesta de que en vista de que el contrato existente entre Aseo Urbano y Unidos Ltda había terminado, en esa misma comunicación le informa que la misión para los trabajadores que estaban contratados para realizar esas labores en Aseo Urbano terminaba el 15 de febrero de 2010, incluido en este grupo de trabajadores el señor Ferney Alfonso Fuentes Valentierra ; pero en vista de que éste último se encontraba incapacitado por el accidente de trabajo que había sufrido el 29 de enero y dando cumplimiento a lo establecido en la ley para estos casos, el día 17 de marzo, cuando el trabajador ya no se encontraba incapacitado, ni con orden de reubicación laboral con restricciones, se le dio por terminada la labor para la cual había sido contratado.

Recalca el representante de la entidad demandada, que en ningún momento se le termina la labor por estar enfermo. Así mismo afirma que, el accionante no ostenta la calidad de discapacitado, ni era sujeto de un proceso de rehabilitación que lo hiciera merecedor de la estabilidad laboral reforzada, por lo que no era necesario acudir al inspector del trabajo para que autorizara su desvinculación.

Finalmente, señala que los derechos al trabajo, salud y seguridad social que cobijan a un trabajador, no significan que se obligue al empleador a mantener en su empresa de manera indefinida a un trabajador.

Por todo lo anterior, el representante de la empresa Mantenimiento Helios LTDA E.S.T. se opone a las pretensiones de la acción de tutela. Seguros la Equidad 11.-La Administradora de Riesgos Profesionales La equidad Seguros de Vida, fue vinculada como litis consorcio necesario dentro del proceso.

Manifestó el representante de Seguros la Equidad que el actor estuvo vinculado a ella en el período comprendido entre el 2 de octubre de 2009 y el 15 de marzo de 2010, a través de la empresa Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA.

Así mismo, indicó que el accidente ocurrido el 29 de enero de 2010 fue reportado mediante formulario único de accidente de trabajo el 1 de febrero del mismo año.

De igual forma, señala que la Equidad Seguros asumió la profesionalidad del evento y como consecuencia reconoció las prestaciones asistenciales y económicas a las que ha habido lugar.

Indicó además, que el actor tenía programada cita con el médico laboral de la Administradora de Riesgos Profesionales el 14 de mayo de 2010. Por lo anterior, considera el representante de la Equidad Seguros que esta última no ha vulnerado los derechos fundamentales del actor, por lo que no es posible que se tutele en su contra.

Salucoop EPS 12.-Salucoop EPS fue vinculada por el juez de instancia en el auto admisorio de la tutela. La representante de Saludcoop EPS solicita se desvincule a dicha entidad del trámite de la presente tutela por cuanto carece de legitimación por pasiva, ya que el actor no manifiesta motivo de inconformidad frente a ella.

Decisión judicial objeto de revisión Sentencia de primera instancia. 13.- El Juzgado Tercero Penal Municipal de Cúcuta, en providencia emitida el 21 de mayo de 2010, concedió el amparo de los derechos fundamentales solicitados por el actor, ordenando el reintegro del trabajador a la labor que venía desempeñando u otra similar. Así mismo, ordenó a la ARP la Equidad adelantar la evaluación correspondiente sobre una eventual configuración de incapacidad laboral y previno a la EPS Saludcoop para que una vez se obtenga el reintegro del trabajador continúe prestando los servicios médico asistenciales que requiera. Fundamentó el a quo su decisión en lo siguiente:

“Para el despacho es claro que para el momento de terminación unilateral de la relación laboral, el señor Ferley Alfonso Fuentes Valentierra, si bien no se encontraba amparado bajo la situación laboral de incapacidad, si padecía una limitación física que le producía dolor, generada como consecuencia del accidente laboral sufrido el 29 de enero de 2010, además en el examen de egreso que se le realizó el 20 de marzo de 2010, por la doctora Dabelva Freyle Rada se registra SECUELA AT LEVE DEFORMIDAD ANTEBRAZO IZQUIERDO Y LIMITACIÓN A LA EXTENSIÓN DE LA MUÑECA IZQUIERDA y como recomendaciones VALORACIÓN POR FISIATRÍA.” Así mismo, expresó el fallador de instancia que las anteriores circunstancias eran de pleno conocimiento de la empresa de servicios temporales Mantenimientos Helio LTDA.

Finalmente, indicó. “El hecho mismo de terminar la relación laboral, un día después de concluir su incapacidad, es razón suficiente para rematar que la decisión fue producto de la situación que padecía el accionante; adicionalmente, omitió el empleador acudir al Ministerio de la Protección Social, quien es responsable de autorizar este tipo de desvinculación, al tratarse de una persona puesta en situación de debilidad manifiesta, como tampoco esperó la Accionada de la ARP Seguros de Vida la Equidad, ya que de acuerdo a ésta, el accionante tenía cita con el médico laboral para el 14 de mayo de 2010 a las 8:30 A.m., no conociéndose por lo tanto su incapacidad laboral.” Impugnación En escrito de impugnación presentado por el representante de la empresa de servicios temporales Mantenimientos Helio LTDA, manifestó que el razonamiento jurídico utilizado en el fallo de la acción del a quo, no corresponde a nuestro ordenamiento legal y jurisprudencial, como quiere que se amparan derechos fundamentales que a “grandes luces” nunca se han violado por dicha empresa; por cuanto si bien es cierto que la jurisprudencia ha dicho que excepcionalmente es posible el reintegro del trabajador por estar incapacitado para laboral, no es menos cierto que el juez constitucional sólo puede amparar y ofrecer protección cuando al momento de la desvinculación el trabajador esté incapacitado y esa incapacidad sea una verdadera limitación.

Los anteriores presupuestos, indica el representante de la entidad accionada, no se encuentran acreditados en el presente caso, pues al momento del despido el actor no estaba incapacitado, además desde el 5 de febrero de 2010 la empresa usuaria Unidos Ltda comunicó que su contrato había finalizado, por lo que pidió que se le terminara la misión a todos los trabajadores que en ese momento estaban contratados realizando labores en Aseo Urbano S.A ESP a partir del 25 de febrero de 2010.

Para sustentar su posición, el apoderado de la entidad demandada, citó jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cúcuta revocó la decisión proferida por el a quo y en su lugar denegó por improcedente la acción de tutela.

Lo anterior por cuanto el a quem consideró que el despido no obedeció a la condición física o las circunstancias relacionadas con la salud del accionante, sino la especial y legal terminación de la labor para la cual fue contratado y de ello estuvo enterado el accionante desde que suscribió el contrato en dichos términos, pues considera el fallador de instancia que se trata de un evento laboral que no lo cataloga como minusválido, ni en estado de invalidez, o debilidad manifiesta, sino el propio de un accidente de trabajo, que si bien es cierto presenta secuela grave, la misma debe ser asumida por la Administradora de Riesgos Profesionales hasta que sea dado de alta por dicha eventualidad en su salud.

Así mismo, indicó el juez de instancia, que el actor es una persona de escasos 36 años de edad que puede acudir a la vía ordinaria laboral para reclamara lo que ahora pretende, por cuanto no considera el a que se éste en presencia de un perjuicio irremediable, o que el actor ostente la calidad de persona en estado de debilidad manifiesta que deba recibir el trato de protección laboral reforzada, por no estructurarse las especiales circunstancias de la Ley 371 de 1997, ni las reglas o subreglas jurisprudenciales para ese evento.

Pruebas obrantes en el expediente. 1 .- Contrato de trabajo por el término que dure la obra o labor determinada, celebrado entre la empresa de servicios temporales Mantenimientos Helio E.S.T LTDA y el accionante.

[1] 2. Copia del examen médico de ingreso y examen médico de egreso realizado durante la vinculación laboral del actor a la entidad accionada.

3.- Informe del accidente de trabajo del empleador o contratante. [2] 4. Incapacidades expedidas al actor. [3] 5. Carta de terminación de la relación laboral.

[4] 6.- Contrato sobre condiciones generales para el envío de trabajadores en misión 7. Carta enviada por Unidos Ltda a la empresa demandada –Mantenimientos Helio Ltda, en la que informa que el contrato que existía entre Aseo Urbano y Unidos LTDA llegó a su final, por lo que los trabajadores en misión suministrados para ese contrato terminan el 15 de febrero de 2010.

[5] 8.- Informe enviado por Unidos LTDA a Mantenimientos Helio LTDA, en la que le comunica que al actor se le dan por terminadas las labores para las cuales fue asignado en dicha empresa.

[6] II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia 1.- Esta Corte es competente para revisar el presente fallo de tutela de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, el Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones pertinentes.

Problema jurídico 2.- En atención a lo expuesto, esta Sala de Revisión debe determinar si la Empresa Mantenimientos Helios E.S.T. LTDA. vulneró los derechos fundamentales del actor al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna, al debido proceso y la especial protección de los disminuidos físicos, al finalizar la relación laboral con el accionante un día después de terminada la incapacidad producto de haber sufrido un accidente de trabajo, sin autorización previa del inspector del trabajo.

3.- A fin de resolver el asunto, la Sala se pronunciará sobre los siguientes tópicos: (i) estabilidad laboral reforzada de las personas con limitación (ii) aplicación del principio de la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada, (iii) procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de trabajadores discapacitados y (iv) el caso concreto.

i. Estabilidad laboral reforzada de las personas con limitación. Reiteración jurisprudencial. La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el art. 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado y redunda en 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.

Tratándose de los sujetos con disminuciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo de las personas que padece una limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de los discapacitados o inválidos, sino que también cobija a las personas que por su especial condición de salud merecen una especial consideración al momento de determinar la protección constitucional a que son acreedores. En consonancia con lo expresado, la sentencia T-198 de 2006 precisó:

" Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. 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 o de invalidez." En tal sentido, esta Corte ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas con disminución en sus condiciones de salud, 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. De igual manera, ha reconocido la situación de marginación social en que ha permanecido la población con limitaciones a lo largo de la historia [7] y ha señalado que tal reconocimiento impone la toma de decisiones con el fin de remover los obstáculos que impiden su adecuada integración social en igualdad de condiciones reales y efectivas [8] .

Es así como, en el caso particular de las personas con limitación, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997 [9] , 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.

En su artículo 26, la mencionada disposición legal señala: "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".

Mediante sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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, más no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

De igual manera, en sentencia T-198 de 2006, la Corte señaló 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 otro 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.

Puede concluirse entonces, que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador discapacitado con pago de indemnización. Así, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y será sujeto de las sanciones correspondientes.

[10] También ha dicho esta Corporación 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; en el caso de éstas se presume que el despido se produce a consecuencia de embarazo, de igual manera frente a los trabajadores discapacitados opera la presunción de que la terminación de la relación laboral es producto de la limitación.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que los trabajadores con limitación deben gozar de una especial protección por cuanto, se trata de sujetos que por la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran requieren del Estado una protección reforzada que garantice la eficacia real de los derechos de los cuales son titulares y que ha sido ordenada expresamente por el texto constitucional.

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. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, la mayoría de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

[11] 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 limitación física, psicológica o sensorial que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral o que presentaba el trabajador al momento de iniciar el contrato. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, y declarar la ineficacia del despido, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.

ii. Aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada. Reiteración de jurisprudencia.

El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de limitación [12] , no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado, se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios. De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco especifico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral;

la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.

Las garantías debidas a los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, 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.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien 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 dé 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 del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (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 la persona que sufre una limitación en la salud 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 estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de limitación una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente , que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, 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 . 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 (Énfasis fuera del texto original).” [13] En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien está desmejorado en su condición de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, 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, su discapacidad y, por consiguiente ordenará el reintegro independientemente de la modalidad laboral pactada.

iii. Procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de trabajadores limitados. Esta Corporación [14] ha señalado reiterada jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela 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.

La Corte ha indicado con precisión [15] , que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada.

Se arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del “ derecho a una estabilidad laboral reforzada ”. 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. En este supuesto, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.

La Sala reitera que existe un mecanismo judicial diferente a la acción de tutela al cual debe acudir el trabajador, no obstante, debido a las circunstancias particulares del actor, a fin de evitar la grave afectación de los derechos fundamentales del empleado, es posible conceder el amparo solicitado en lo referente al reintegro y pago de la indemnización comprendida en la Ley 361 de 1997, más no ordenar el pago de prestaciones tales como vacaciones y cesantías, para lo cual el peticionario debe acudir a la justicia ordinaria laboral o contenciosa administrativa para que sea ésta quien las defina, pues ello escapa a las competencias del juez de tutela.

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

Caso Concreto De acuerdo con las pruebas obrantes en el expediente, sobre el caso especifico, se tiene que el señor Ferley Alfonso Fuentes Valentierra se encontraba vinculado a la empresa de servicios temporales Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA- con un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, desde el 4 de septiembre de 2009. El día 29 de enero de 2010, cuando el actor realizaba sus labores, sufrió un accidente de trabajo, que le ocasionó herida sobre antebrazo izquierdo de 2cm.

el cual fue reportado de manera oportuna a la Administradora de Riesgos Profesionales la Equidad. Producto del accidente de trabajo, el accionante fue incapacitado en varias oportunidades, siendo la última de ellas la expedida del 14 al 16 de marzo de 2010. Un día después de vencido éste término, el actor fue despedido, alegándose por parte de la entidad demandada, la terminación de la labor para la cual fue contratado.

El actor, luego de su despido, fue atendido por la Empresa Asesorías en Gerencia y Salud Ocupacional –AGESO LTDA- a través de la médica especialista en salud ocupacional, para llevar a cabo el examen de egreso del actor, diagnosticándole en dicha oportunidad “ Secuela AT(accidente de trabajo): leve deformidad antebrazo izquierdo y limitación leve a la extensión de la muñeca izquierda.” Por su parte, la entidad demandada alega que el despido no

obedeció a la limitación que presenta el actor, sino por el contrario, obedeció a la terminación de la obra para la cual fue contratada.

Una vez expuesto lo anterior y conforme la jurisprudencia constitucional sobre “estabilidad laboral reforzada” esbozada en el acápite de consideraciones, corresponde a esta Sala determinar en el caso en estudio si la entidad demandada actuó conforme a los preceptos de la jurisprudencia constitucional y de las leyes que regulan la materia o si, por el contrario, con su actuar vulneró los derechos fundamentales del accionante.

Sea lo primero señalar, que como se indicó en la parte considerativa de esta providencia, la protección laboral reforzada que cobija a las personas con limitaciones físicas, psicológicas o sensoriales, es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo, independientemente que éste se haya convenido por un término definido o por la duración de una obra o labor contratada.

Teniendo en cuenta lo anterior, entra esta Sala a verificar que se haya dado aplicación al conjunto de garantías ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de limitación en el marco específico de la relación laboral que configuran la estabilidad reforzada. Para ello se precisará lo siguiente;

En primer lugar se determinará si era obligación del empleador acudir al Inspector del Trabajo de manera previa a la terminación de la relación laboral, ya que en el sentir de la entidad demanda ésta no era necesaria, pues al actor ya se le había terminado la incapacidad.

Al respecto la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 y la jurisprudencia constitucional han sido claros al señalar la necesidad de acudir a la autoridad administrativa de manera previa al despido de las personas que padecen limitaciones físicas, psicológicas y sensoriales adquiridas de manera preliminar a la celebración del contrato de trabajo o en desarrollo de éste. Así mismo, se indicó de manera precedente que la jurisprudencia constitucional ha extendido la protección otorgada por la Ley en comento a las personas que si bien no han sido calificadas con invalidez, han sufrido una disminución en su estado de salud. Lo anterior a fin de dar aplicación a la estabilidad laboral negativa a la cual se hizo referencia en la parte considerativa.

Para esta Sala de Revisión es claro que el actor, a pesar de no encontrarse incapacitado al momento del despido ni calificado como discapacitado ni invalido para tal fecha, sí se encuentra dentro del supuesto descrito por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por la jurisprudencia constitucional, al presentar una disminución en su estado de salud, adquirida en el desarrollo de la relación laboral, de la cual dan cuenta las pruebas obrantes en el expediente, entre las que se destacan:

-El reporte del accidente de trabajo sucedido [16] , en el que se indica que el actor sufrió fractura y herida mientras realizaba una actividad propia del trabajo.

-Valoración realizada por la IPS Clínica la Salle, en la que se indica que el actor presenta herida penetrante a nivel de antebrazo izquierdo, con leve sagrado sobre tejido e intenso dolor.

[17] -La incapacidad expedida el 29 de enero de 2010 con una duración de 30 días [18] -La incapacidad expedida el 27 de febrero de 2010 con una duración de 14 días [19] y -La evaluación emitida en el examen de egreso que de manera clara señala que el accionante aun presenta Secuela AT (accidente de trabajo): leve deformidad antebrazo izquierdo y limitación leve a la extensión de la muñeca izquierda.

El hecho de que el señor Fuentes Valentierra presentara una afectación en su estado de salud, que limitaba sus capacidades, en el desarrollo de la labor encomendada lo hacía acreedor de los beneficios propios de la estabilidad laboral reforzada, siendo uno de ellos la necesidad de contar con la autorización de la autoridad del trabajo de manera previa a la terminación de la relación laboral, pues se reitera la protección laboral reforzada no se limita a los

trabajadores calificados como inválidos o con calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a todos aquellos trabajadores que sufren una limitación en su estado de salud.

De allí que, al no existir la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo, el empleador se haga acreedor de la sanción contemplada en la Ley 361 de 1997, concerniente al pago de 180 días de salarios al trabajador desvinculado, que en ningún caso podrán interpretarse como validación de la terminación del contrato.

Por ello, al no existir en el caso objeto de estudio la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, en la parte resolutiva de ésta sentencia se ordenará el pago de la mencionada indemnización a fin de dar aplicación a las garantías de las que son beneficiarios los sujetos de especial protección constitucional en razón de su limitación.

En segundo lugar, si bien Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA incurrió en una omisión al dejar de solicitar la autorización respectiva al Inspector del trabajo al momento de despedir al accionante, dicha omisión, en el caso en particular, no puede dar lugar de manera indefectible al reintegro del actor al mismo puesto de trabajo que tenía en el momento previo a la finalización de la relación laboral, por cuanto de las pruebas obrantes en el expediente se evidencia que la empresa a la cual el señor Fuentes Valentierra había sido enviado en misión por la entidad demandada finalizó el contrato con ésta última [20] , siendo imposible el reintegro al mismo cargo en la misma empresa a la cual había sido enviado en comisión.

Lo anterior no es óbice para que en la parte resolutiva de esta providencia se ordene a la entidad demanda, Mantenimiento Helio E.S.T LTDA, a vincular al actor a la entidad y ubicarlo en un puesto de trabajo acorde a su capacidad laboral, si bien no en la misma empresa en la cual venía prestando sus servicios en misión, si en otra que tenga contrato vigente con Mantenimiento Helio E.S.T. LTDA. El mencionado reintegro se dará sin solución de continuidad.

Finalmente, en la parte resolutiva de esta providencia se confirmará el fallo de primera instancia en lo referente a la orden emitida a la ARP la Equidad de adelantar la evaluación correspondiente sobre una eventual configuración de incapacidad laboral.

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

Primero.- Revocar la decisión proferida por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cúcuta que resolvió denegar por improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor Ferley Fuentes Valentierra, y en su lugar Tutelar los derechos fundamentales del actor al debido proceso, seguridad social, salud y trabajo y la estabilidad laboral reforzada del señor Ferley Alfonso Fuentes Valentierra.

Segundo-. Ordenar a la Empresa Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA. el pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario. Tercero-.Ordenar a la Empresa Mantenimientos Helio E.S.T. LTDA a reubicar al actor en un trabajo acorde a sus condiciones de salud.

Cuarto.- Ordenar a la Aseguradora de Riesgos Profesionales Seguros la Equidad, en caso de que no lo hubiere hecho, adelantar la evaluación correspondiente sobre una eventual configuración de una pérdida de capacidad laboral que afecte al señor Ferley Alfonso Fuentes Valentierra, como también se le otorguen las incapacidades a que tenga derecho, hasta que se pueda determinar de manera definitiva la pérdida de capacidad laboral.

Quinto .- Por secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ausente en comisión MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria

General [1] Folio 11, cuaderno 1 [2] Folio 17, Cuaderno 1 [3] Folio 20, 22, 23, 24, 25 cuaderno 1 [4] Folio 21, Cuaderno 1 [5] Folio 96, Cuaderno 1 [6] Folio 97, Cuaderno 1 [7] Ver al respecto la sentencia T-823 de 1999.

[8] Sentencias T-595 de 2002, C-983 de 2002, C-065 de 2003, C-401 de 2003 [9] 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.

[10] Ver entre otras la sentencia T-1038 de 2007. [11] Ver sentencia T-1083 de 2007. [12] Ver sentencia T-449 de 2008. [13] Corte Constitucional, sentencia T-263 de 2009.

[14] Ver entre otras las sentencias T-198 de 2006 y T-1038 de 2007. [15] En el mismo sentido, sentencia T-576 de 1998 [16] Folio 17,18 Cuaderno 1 [17] Folio 18, Cuaderno 1 [18] Folio 22, Cuaderno 1 [19] Folio 23, Cuaderno 1 [20] Artículo 96, 97 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.