

NOTA DE RELATORÍA: MEDIANTE AUTO A-012/08 LA CORTE CONSTITUCIONAL ESTIMÓ NECESARIO VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE LA SENTENCIA E IMPARTIÓ ÓRDENES PRECISAS EN EL CASO DE LA REFERENCIA.

Sentencia T-687/06

Referencia: expediente T-1315869

Acción de tutela instaurada por Orlando Salazar Nuñez contra Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de agosto de dos mil seis (2006).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Marco Gerardo Monroy Cabra, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y previo el cumplimiento de los requisitos y trámites legales y reglamentarios, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Villavicencio, Meta y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de la misma ciudad, que resolvieron la acción de tutela instaurada por Orlando Salazar Nuñez contra Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos.

ANTECEDENTES

La acción de tutela interpuesta

Orlando Salazar Nuñez considera que Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P. vulneró sus derechos a la vida, al mínimo vital, al debido proceso, al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a la vida digna, al despedirlo injustificadamente a pesar de su grave estado de salud y sin solicitar el permiso previo del Ministerio de la Protección Social. En consecuencia, a través de una acción de tutela, solicitó al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio[1], que tutelara sus derechos fundamentales a través de la orden de reintegro a un empleo acorde con las recomendaciones médicas sobre su estado de salud. Además solicitó el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones no pagados por su empleador. El accionante fundamentó su acción en los siguientes hechos:

1. Manifiesta el Señor Orlando Salazar Nuñez que ingresó a trabajar a Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P. el 1 de marzo de 1999. Su vinculación se realizó a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fue renovado sucesivamente hasta el 31 de diciembre de 2005. Sus ingresos mensuales eran equivalentes a “un (1) salario mínimo legal mensual vigente.”

2. El peticionario describe como sigue las funciones a él asignadas: “aseo, recolección, carga de múltiples cantidades de basura y su depósito final en el carro recolector. Labores que implicaban la flexión continua de la columna vertebral así como el hecho de tener que correr permanentemente detrás del carro recolector, el cual básicamente, no se detiene sino lo

necesario. Pues debemos cumplir una ruta eficientemente y no retrasar el recorrido para así, evitar tanto quejas de los usuarios como llamados de atención por parte de nuestros jefes y supervisores. Estos recorridos se efectuaban hasta tres (3) veces en un mismo día, después de terminada la ruta; (...) [e]sto durante una jornada de ocho (8) horas diarias, que en innumerables casos se extendía el horario a doce (12) horas laborales atendiendo las necesidades del servicio (...)"

3. Señala que mientras se encontraba desempeñando las funciones de su cargo, se accidentó "alzando una caneca donde se me produjo la picada en la región lumbar." Por esta razón debió ser tratado por SaludCoop S.A. a partir del 27 de febrero de 2001, fecha del accidente. Dicha institución calificó el estado de salud del peticionario así: "daño sensorial de la porción sensitiva de las raíces lumbares L-5 y S-1 del lado derecho y L-5 del lado izquierdo consistente en hernia discal, discopatía lumbo-sacra con disminución en los arcos de movimiento asociado lumbago crónico." Este hecho fue reportado a la A.R.P. Colseguros, recomendándose su reubicación definitiva.

4. Según las pruebas que obran dentro del proceso, luego del accidente el accionante no fue reubicado y siguió desempeñando las mismas labores originalmente asignadas. Después de un periodo de recuperación, el 19 de marzo de 2003, aparecen de nuevo los síntomas de la dolencia que le había sido diagnosticada. Por lo tanto, se ordenaron incapacidades sucesivas desde el 21 de abril de 2003 hasta el 1 de mayo de 2005 de forma continua. Durante este periodo recibió atención de ortopedia, fisioterapia, psicología y psiquiatría, en múltiples centros asistenciales.

5. El 26 de agosto de 2003, SaludCoop S.A. emitió un concepto de medicina ocupacional en donde concluyó: "patología derivada como secuelas de un accidente de trabajo el día 27 de febrero de 2001" y se ordenó continuar con el tratamiento. Este concepto fue impugnado por la A.R.P. Colseguros, y el 19 de abril de 2004 la Junta de Calificación de Invalidez, Regional Meta confirmó el dictamen de SaludCoop S.A. Esta confirmación fue nuevamente impugnada por la A.R.P. Colseguros. Finalmente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el 5 de abril de 2005, confirmó la anterior decisión y determinó una reducción del 30.51% de la capacidad laboral del peticionario. No existe prueba de que el trabajador hubiere sido reubicado.

6. Sostiene el accionante que el 27 de abril de 2005 la Empresa Bioagrícola del Llano S.A., mientras se encontraba en incapacidad médica, le informó sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo en razón a que completó 728 días de incapacidad.

7. Por los hechos anteriores, el 4 de noviembre de 2005, el actor interpuso acción de tutela contra la Empresa Bioagrícola del Llano S.A. En la acción interpuesta el accionante afirma que antes de recibir la notificación sobre la terminación del contrato, le solicitó en dos oportunidades a la Empresa especial protección debido a su estado de salud. Adicionalmente, instó a la misma para que se abstuviera de dar por terminado el contrato de trabajo y en caso de ordenar su despido, se cumpliera con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 según lo dispuesto en la sentencia C-531/00, es decir, que se solicitara autorización previa al Ministerio de la Protección Social.

Agregó que el 3 de junio de 2005, el Ministerio de la Protección Social le informó que no aparecía registrada ninguna solicitud de la Empresa Bioagrícola del Llano S.A. para autorizar el despido del trabajador con discapacidad.

Finalmente, señala el accionante, que su despido fue arbitrario, al no cumplirse con los requisitos

del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Asegura que su despido no sólo ha afectado sus derechos fundamentales sino también los de su núcleo familiar, compuesto por tres hijas menores de edad y su compañera permanente, que dependen de él.

8. A juicio del accionante una vez interpuesta la acción de tutela, la Empresa accionada accedió de inmediato a las pretensiones de la acción, con el propósito de que él desistiera de la misma. Al respecto afirma: “La Empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios BIOAGRÍCOLA DEL LLANO S.A. E.S.P. Villavicencio, en su calidad de accionada, y una vez el despacho judicial procedió a correr el respectivo traslado de la acción incoada en su contra (...) accedió de manera inmediata e incondicional al contenido de las pretensiones formuladas en la acción, declarando mediante oficio de fecha 17 de noviembre de 2005, que procedía a dejar sin efecto la carta de terminación del contrato enviada el 23 de abril del 2005, y que en consecuencia, se ordenaba mi reintegro a la planta del personal de la Empresa .” Asimismo, la Empresa accionada decidió pagarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del retiro. Posteriormente, el día 21 de noviembre de 2005 gracias a su vinculación laboral, el actor pudo practicarse un examen médico en virtud del cual se recomendó: “1) ingresar al programa de vigilancia epidemiológica ergonómico; 2) continuar con el manejo del dolor en la E.P.S. correspondiente; 3) no manipular carga; 4) uso de antiinflamatorios y analgésicos; 5) valoración de ortopedia y fisioterapia; 6) capacitación de posturas; 7) uso permanente de faja lumbar” En atención a estas recomendaciones médicas, fue asignado al cargo de anotador de viajes, como consta en el oficio del 22 de noviembre de 2005. Posteriormente, mediante oficio con fecha del 24 de noviembre de 2005 es “(...) reasignado a un programa de capacitación (...)” compatible con su estado de salud.

9. En virtud de su reintegro y la reasignación de su cargo, el peticionario decide desistir de la acción de tutela. En su criterio, el reintegro, la reubicación y el pago de los salarios dejados de percibir interrumpieron la vulneración de sus derechos fundamentales.

10. No obstante, el 28 de noviembre de 2005, once (11) días después de la fecha de su reintegro, la Empresa Bioagrícola del Llano S.A. le comunicó su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo que vencía el 31 de diciembre del 2005.

En virtud de esta decisión de la Empresa, el peticionario solicita el desarchivo del proceso para continuar adelante con la acción de tutela originalmente interpuesta.

Respuesta de la entidad accionada

11. En la primera respuesta, con fecha del 4 de noviembre de 2005, Juana Isabel Murillo Higuera, actuando en representación de Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P. en calidad de suplente del gerente, solicitó al señor juez negar las peticiones de la acción de tutela. Fundamentó su solicitud en el hecho de que la acción careció de objeto al ser el trabajador Salazar Nuñez reintegrado a la Empresa, según las indicaciones médicas, el día 18 de noviembre de 2005. Añade que de igual forma se verificó el pago de los salarios y prestaciones debidas. Adicionalmente, manifestó que las peticiones de la acción de tutela eran improcedentes, toda vez que el accionante tiene a su alcance un medio de defensa idóneo para resolver las diferencias entre las partes, como lo es el proceso ordinario laboral.

Sin embargo, como ya fue expresado, el actor desistió de la acción interpuesta y en consecuencia el proceso se interrumpió.

12. Al ser notificado sobre la decisión de no reanudar su contrato laboral, el actor le solicitó al

juez constitucional la reapertura del proceso de tutela. En consecuencia, el Juez Cuarto Penal Municipal de Villavicencio, mediante auto de 1 de diciembre de 2005, decretó reabrir el proceso y correr traslado a la Empresa accionada para que se pronunciara sobre las peticiones de la acción. Mediante escrito con fecha del 6 de diciembre de 2005, Luz Myriam Bejarano León, actuando en representación de Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P., reiteró lo expuesto en la anterior contestación. Agregó que la acción era improcedente por cuanto no era posible constatar el estado de subordinación o indefensión del Señor Salazar Nuñez frente a la accionada, en la medida en que el actor contaba con un mecanismo idóneo para la defensa de sus derechos. Insistió que el accionante goza de un medio judicial idóneo para defender sus derechos y además, “ni en la demanda ni en las pruebas que obran en el expediente se pudo advertir la existencia de un perjuicio irremediable, que permitiese el ejercicio de la acción de forma transitoria.”

Finalmente, afirmó que la desvinculación del Señor Salazar Nuñez se produjo por la no prórroga del contrato a término fijo celebrado entre las partes. Indica que esta terminación se encuentra amparada por el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, reflejo de la “estabilidad laboral relativa” que gozan las relaciones laborales, susceptibles, como en este caso, de ser terminadas de forma unilateral.

Decisión de primera instancia

13. El Juzgado Cuarto Penal Municipal de Villavicencio, mediante sentencia del 14 de diciembre de 2005, negó la tutela. En su criterio, la controversia se derivó de la terminación unilateral del contrato de trabajo suscrito entre las partes la que debía ser resuelta ante la instancia laboral ordinaria. No obstante, el Juez consideró que “el derecho al trabajo se debe ejercer en condiciones dignas y justas”, pero indicó que las controversias contractuales deben decidirse por los procedimientos ordinarios. Concluye el juez de instancia que la acción de amparo constitucional es de carácter subsidiario y residual y no puede “reemplazar la acción ante la respectiva jurisdicción laboral.”

Impugnación

14. A través de escrito con fecha del 19 de diciembre de 2005, el accionante impugnó el fallo de tutela. Señala que el juez de instancia no tuvo en cuenta el acervo probatorio en donde se acreditaba de forma evidente su estado de indefensión, que conducía a la procedencia de la acción de tutela de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable. El peticionario considera que la terminación arbitraria del contrato de trabajo ha afectado su mínimo vital y el de su familia. Recuerda que tiene un ingreso de un (1) salario mínimo mensual vigente del cual viven su compañera y sus tres hijas menores de edad y que fue desvinculado en razón a su estado de salud sin haber solicitado el permiso previo de la oficina del trabajo. En efecto, a este respecto indica que el despido es discriminatorio y que la acción de tutela procede para garantizar su derecho a la igualdad. Considera el actor que a causa de su estado de salud, según la Constitución y varios tratados internacionales, goza del derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en consecuencia, esta no puede ser la causa ni del despido ni de la decisión de no renovar un contrato que había venido siendo renovado periódicamente y cuyas labores siguen siendo importantes para la empresa. Reitera que en virtud del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y según lo dispuesto en la sentencia C-531/00, la Empresa debió solicitar ante el Ministerio de Protección Social autorización para ordenar su despido.

Decisión de segunda instancia

15. El Juzgado Tercero Penal del Circuito de Villavicencio, en decisión adoptada el 8 de febrero de 2006, confirmó el fallo de primera instancia. Consideró que el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos. Agregó que de ninguna manera el juez encargado de dirimir los conflictos laborales, puede ser reemplazado por el juez constitucional.

Finalmente, precisó que no se está frente a un posible perjuicio irremediable, como quiera que no se constató una afectación al mínimo vital. Del acervo probatorio se comprobó que al efectuarse el reintegro, la Empresa accionada pagó los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el día 8 de mayo 2005, hasta el 15 de noviembre de 2005. Por lo tanto, consideró que “con los dineros recibidos el accionante podía afrontar sus necesidades cotidianas durante seis meses y algo más y de ninguna manera se ha dado un atentado o amenaza contra el mínimo vital de él y su familia, para el momento que insiste en el trámite a su demanda de tutela.”

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

1. La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de tutela de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problemas jurídicos

2. El presente caso plantea varios problemas jurídicos. El primero, de tipo procedimental, se refiere a la procedencia de la acción de tutela contra particulares. Deberá la Corte establecer si la existencia de mecanismos judiciales para la protección de los derechos del actor, desvirtúa la relación de subordinación entre el peticionario y la Empresa, tal y como lo alega la representante legal de esta última.

Adicionalmente, la Corte deberá indicar si, en casos como el presente, la acción de tutela puede proceder como mecanismo idóneo para evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. Para resolver este segundo problema jurídico, la Corte deberá identificar si las decisiones de la Empresa accionada vulneraron los derechos fundamentales del actor y, si así fuera, deberá definir si existe el riesgo de que se produzca un perjuicio iusfundamental irremediable que resulte necesario evitar mediante la acción de tutela.

Para definir estas cuestiones, la Corte deberá recordar el alcance de la garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado. Al respecto deberá establecer: i) si dicha garantía se predica de los contratos a término fijo; ii) bajo qué condiciones opera dicha garantía en esta modalidad contractual; y, finalmente, iii) en qué casos la persona a quien se ha vulnerado dicha garantía puede acudir a la acción de tutela como mecanismo para la protección de sus derechos fundamentales.

Procedencia de la acción de tutela en las relaciones laborales

3. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela es procedente contra particulares en las siguientes hipótesis: cuando se trate de particulares“(…) encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.”

Al respecto, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 reiteró la procedencia de la tutela en relaciones de subordinación e indefensión, situaciones que la jurisprudencia de la Corte ha diferenciado así:

“(…) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.”[2]

4. A juicio de la Empresa, en este caso la tutela no procede, al no existir relación de subordinación. En su criterio no existe subordinación dado que el actor cuenta con otro medio de defensa judicial. Sin embargo, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte antes citada, no puede confundirse el tipo de relación existente entre el accionante y la Empresa. Si bien en este caso podría no existir una relación de indefensión si existe, sin duda alguna, una relación de subordinación, pues las relaciones laborales son típicas relaciones de esta naturaleza. En este sentido cabe recordar que la Corte ha entendido que la acción de tutela procede para la protección de los derechos fundamentales que se hubieren podido vulnerar en el contexto de una relación laboral, siempre que se reúnan los restantes requisitos de procedibilidad, como, por ejemplo, la inexistencia de otro mecanismo idóneo o eficaz para evitar la violación irreparable de un derecho fundamental. A este respecto, la Corte ha señalado que la tutela procede incluso cuando la relación ha terminado pero la causa de la vulneración o amenaza se produjo en el contexto del contrato de trabajo. Al respecto, la Corte ha señalado lo siguiente:

“Aunque para el momento del ejercicio de la acción el demandante no era ya empleado de la Corporación, el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo dentro del marco de la terminación de una relación que, por ser laboral, debe considerarse de suyo subordinante para el trabajador. Luego por este aspecto la Corte encuentra procedente la presente demanda.”[3]

En consecuencia, al comprobarse la relación de subordinación del actor frente a la Empresa, la Sala encuentra que, al menos en cuanto se refiere a la procedencia de la acción de tutela contra particulares, la presente acción es procedente. En efecto, el actor se encontraba en una relación de subordinación respecto a la empresa accionada. Resta estudiar si se cumplen en el caso concreto los restantes requisitos de procedibilidad de la acción. Pasa la Corte a estudiar este asunto.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.

5. Una de las dimensiones del derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución, es la garantía a la estabilidad laboral. Sin embargo, esta garantía no apareja un derecho constitucional a permanecer indefinidamente en un determinado trabajo. Tampoco se trata de una garantía que, en principio, pueda ser protegida por medio de la acción de tutela. Esta garantía constitucional es desarrollada por la ley, que además de establecer su contenido y alcance, dispone de mecanismos judiciales ordinarios para hacerla efectiva.

6. En efecto, el derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador se encuentra regulado en la ley

laboral que establece un catálogo taxativo de causales para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa[4]. Adicionalmente, la ley establece las causales de reintegro del trabajador así como las respectivas indemnizaciones[5]. En cuanto el mecanismo para su protección, la legislación laboral ha dispuesto la acción ordinaria consagrada en los artículos 25 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

7. Ahora bien, en algunas circunstancias, la terminación o no renovación del contrato de trabajo, apareja la afectación directa de otros derechos fundamentales del trabajador. Así por ejemplo en reiterada jurisprudencia[6] la Corte ha establecido que las personas que gozan de fuero sindical, las madres y padres cabeza de familia, las mujeres en estado de embarazo y las personas que tienen una discapacidad relevante, – particularmente si se trata de personas que han sufrido una discapacidad como efecto del cumplimiento de sus funciones laborales-, gozan de especial protección por situarse en condiciones de debilidad manifiesta. Por lo tanto, estas personas son titulares, en principio, del derecho a una estabilidad laboral reforzada. Al respecto, la Corte estableció:

“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). 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.” [7]

8. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada también ha sido objeto de desarrollo legal. Específicamente, para el caso de las personas con limitaciones físicas, la ley 361 de 1997 en su artículo 26 dispuso lo siguiente:

“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.”

Esta disposición fue revisada por la Corte en sentencia C-531/00, que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo antes citado. La Corte consideró que debido a la estabilidad laboral reforzada que ostentan las personas con limitaciones físicas, en todos los casos es requisito para su despido la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho. En consecuencia, cuando se declara la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del trabajador y no se solicita la debida autorización al

Ministerio de la Protección Social, dicho despido “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización.”[8]

9. En relación a la protección de estos derechos, la legislación laboral ha previsto los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro del cargo y el pago de los salarios y prestaciones causadas, así como de las indemnizaciones correspondientes. Luego, por regla general, la Corte ha insistido en que la solicitud de reintegro no puede formularse a través de la acción de tutela, dada la existencia de otro medio de defensa judicial. No obstante, bajo ciertas circunstancias dicha solicitud está llamada a prosperar. Al respecto ha dicho la Corte:

“En un primer término, 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.

(...) Resulta entonces que no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución a algunos sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha señalado que, en ciertos casos, estos tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada. En esa medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas limitadas, entre otros”.[9]

10. En los términos anteriores, la Corte[10] ha aceptado que la acción de tutela resulta procedente para proteger los derechos fundamentales de aquellas personas que debido a su condición, gozan de una estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, cuando se efectúa la desvinculación de una persona discapacitada, debido a su condición física, se está frente a un acto unívoco de discriminación, conforme al artículo 13 de la Constitución, y por lo tanto es procedente la tutela como mecanismo de protección. Al respecto, la sentencia T-519/03, resumió, como sigue, la doctrina de la Corte:

“Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.”[11]

En resumen, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente

discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad. A este respecto no sobra recordar que la Corte ha elaborado una serie de reglas en materia de prueba que tienden a equilibrar las armas del proceso y facilitan la defensa de los intereses de la persona presuntamente discriminada.

Aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada a los contratos a término fijo.
Reiteración de jurisprudencia

11. Cuando se trata de contratos de trabajo a término fijo el derecho a la estabilidad laboral se protege durante el término del contrato exactamente en las mismas condiciones que fueron expuestas en los numerales anteriores. En consecuencia, durante este periodo deben respetarse las reglas de estabilidad, incluyendo, naturalmente, las reglas que garantizan el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia, las personas discapacitadas o quienes tienen fuero sindical.

12. Ahora bien, la Corte ha señalado que en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte ha señalado lo siguiente:

“(…) 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 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.

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.”[12]

13. En este sentido, la Corte ha encontrado inconstitucional la terminación de los contratos a término fijo antes del vencimiento del término o su no renovación, cuando existen pruebas serias

que demuestran que dicha decisión se funda en razones discriminatorias que afectan a colectivos de personas especialmente protegidas – como las personas discapacitadas - y que comprometen su derecho al mínimo vital. En estos casos se exige a la empresa la demostración de que su conducta obedece a necesidades del servicio, que existe una causa justa que justifica su comportamiento, y que antes de la terminación del contrato, intentó la reubicación del trabajador discapacitado en un puesto de trabajo compatible con sus condiciones. Adicionalmente, se exige que hubiere solicitado, previamente, el permiso de la oficina del trabajo. En efecto, para evitar la discriminación de personas desaventajadas física o sensorialmente, se exige el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, según el cual, en todo caso, la no renovación del contrato debe estar precedida de la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social, es decir, debe estar soportada en una razón objetiva y constitucionalmente admisible. Sobre este tipo de justificaciones ha dicho la Corte:

“A pesar de que la renovación sucesiva no implica que la vinculación laboral deje de estar sujeta a las disposiciones que gobiernan los contratos laborales a término fijo,[13] el principio constitucional de la estabilidad laboral impide que la decisión del empleador de desvincular a un trabajador por el simple vencimiento del plazo sea absoluta. Las sentencias C-588 de 1995, C-016 de 1998, T-426 de 1998 y T-375 de 2000 han definido el alcance de este principio consagrado en el artículo 53 Superior, estableciendo que si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas que dieron origen a la contratación habiendo el trabajador cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, éste tiene derecho a que se le renueve el contrato de trabajo por un término equivalente.

Es decir, que para que la decisión de no renovar el contrato de trabajo a término fijo se repute legítima y justa, ésta debe responder a la existencia de una condición objetiva, bien porque las causas que originaron la contratación del empleado desaparecieron, o bien porque no fue suficiente el rendimiento del trabajador. La prueba de la condición objetiva que legítima la terminación del vínculo laboral es una carga del empleador, quien debe demostrar las circunstancias de hecho que sustentan su decisión de apartarse del principio constitucional.”[14]

14. Finalmente, la Corte ya ha indicado que el deber de solidaridad social impone al empleador la obligación de satisfacer con especial empeño el derecho de las personas desaventajadas a la estabilidad laboral reforzada. En este sentido ha dicho la Corte:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. (...) En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.[15]”

No obstante el deber constitucional y legal de solidaridad no implica un derecho a la estabilidad perpetua de la persona desaventajada. En efecto, como se ha expuesto en esta providencia, es posible dar por terminada la relación laboral, dando pleno cumplimiento al procedimiento dispuesto por la ley y la Constitución al respecto. Es decir, previa demostración ante la autoridad competente de que existen razones objetivas y ajustadas al orden constitucional que justifican la terminación de la relación laboral.

Estudio del caso concreto

15. En el presente caso, el señor Salazar Nuñez fue contratado a través de un contrato a término fijo para la realización de las labores de “aseo, recolección, carga de múltiples cantidades de basura y su depósito final en el carro recolector”. El contrato fue renovado sucesivamente desde 1 de marzo de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2005. En ejecución de las labores de dicho contrato el señor Salazar Nuñez sufrió una lesión que le impedía seguir desarrollando adecuadamente las funciones a su cargo. Sin embargo, no le fueron reasignadas funciones distintas compatibles con la lesión y debió seguir ejecutando las funciones originalmente asignadas. Esto le generó nuevos accidentes y sucesivas incapacidades que dieron lugar a la terminación unilateral, por parte de la Empresa, del contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo pactado.

Esta decisión motivó al trabajador a interponer una acción de tutela por violación de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, y al mínimo vital, entre otros. Consideraba el actor que la Empresa no podía desvincularlo unilateralmente sin permiso del Ministerio de la Protección Social, según lo dispuesto en la sentencia C-531/00. Interpuesta la acción de tutela, la Empresa decidió reintegrarlo y asignarle funciones distintas acordes con su estado de salud. Para ello, lo inscribió en un plan de capacitación especial. En vista de lo anterior, el trabajador desistió de la solicitud de amparo constitucional.

Sin embargo, once (11) días después del día del reintegro, la Empresa le informó que su contrato, próximo a vencer, no sería renovado. Dado lo anterior, el ex trabajador solicitó al juez que diera trámite a la acción de tutela originalmente interpuesta.

16. En ninguno de los escritos aportados por la Empresa se demuestra que la terminación del contrato de trabajo se hubiere debido a la inexistencia de la necesidad que originó la contratación o que el trabajador voluntariamente hubiere descuidado sus labores. Por el contrario, lo que queda claro es que se trataba de un contrato a término fijo renovado sucesivamente durante más de 6 años; que la empresa continúa con sus tareas habituales; que la razón de la primera desvinculación no fue otra que el estado de salud del trabajador, originado, justamente, en el desarrollo de sus actividades laborales; que la empresa nunca hizo el esfuerzo de reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y que no solicitó el permiso del Ministerio de la Protección Social antes de proceder a decidir desvincular – primero – y no renovar – después – el contrato del actor.

17. A la luz de los hechos mencionados y de las reglas constitucionales mencionadas en la parte precedente de esta decisión, resulta claro que la empresa accionada vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador. En efecto, en primer lugar dicha empresa tenía el deber de intentar su reubicación a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, deber que – al menos de las pruebas que residen en el expediente - no parece haber sido satisfecho. En segundo término, la empresa no tenía el derecho de dar por terminada la relación laboral antes del vencimiento del plazo del contrato sin el permiso del funcionario del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. No obstante, el oficio del Ministerio de la Protección Social a través del cual se informa al peticionario que “hasta la fecha” no existe dentro del archivo del Ministerio solicitud alguna de la Empresa accionada para efectuar el despido de trabajador incapacitado no fue desvirtuado por la empresa. Finalmente, si bien la empresa puede decidir no renovar un contrato a término fijo, esta decisión debe fundarse en razones objetivas y no en criterios inconstitucionales. Sin embargo, las pruebas que obran en el expediente permiten fácilmente deducir que la única razón para no renovar un contrato que había sido renovado de manera sucesiva y que responde a

necesidades permanentes de la empresa, es el estado de salud del trabajador. En este caso era necesario el permiso previo del Ministerio de la Protección Social para garantizar que no obedecía a una práctica discriminatoria.

18. Respecto a este último punto, es relevante recordar que la Empresa Bioagrícola del Llano S.A., considera que la desvinculación del actor fue legítima dado que se originó en la expiración del plazo fijo pactado en el contrato. No obstante, como ya se mencionó, de conformidad con las pruebas que obran en el proceso es posible afirmar que la causa real de la no prórroga del contrato de trabajo fue el estado de salud del peticionario. En efecto, como acaba de explicarse, previo el reintegro del trabajador, la Empresa accionada decidió dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, manifestando que el peticionario había estado en incapacidad continua durante un periodo superior al que establece la ley.[17] Por lo tanto, decidió declarar unilateralmente terminado el contrato de trabajo, según la Empresa, amparada por una justa causa. Sólo ante la interposición de la acción, la Empresa decidió reintegrar al trabajador y cumplir con los pagos y aportes estipulados en la ley laboral.

No obstante, once (11) días después de la reubicación, la Empresa le informa que su contrato no sería renovado. Sin embargo, en ninguna parte del expediente se demuestra que tal decisión responde a una razón distinta que a la exclusión de una persona discapacitada de la planta de trabajadores. Como ya se mencionó, en casos como el presente, el empleador tiene la carga de demostrar que el despido o la no renovación del contrato responden a causas objetivas ajustadas al derecho constitucional y no a prácticas discriminatorias prohibidas por el derecho constitucional.

La posición iusfundamental que otorga la Constitución Política a las personas discapacitadas debe prevalecer, particularmente, frente a decisiones discriminatorias de personas respecto de las cuales el actor se encuentre en situación de subordinación.

Por las razones anteriores la Corte encuentra que al terminar el contrato de trabajo del peticionario por razón de su discapacidad, sin haber intentado previamente su reubicación y sin haber solicitado el permiso del Ministerio de la Protección Social, Bioagrícola del Llano S.A. vulneró los derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del actor.

No desconoce la Sala, la amplia facultad otorgada al empleador para despedir a sus trabajadores, pues la ley ha llegado hasta el punto de avalar los despidos sin justa causa, que contemplan una indemnización adicional. Sin embargo, esto no legitima a la Empresa a desconocer la protección a la estabilidad laboral reforzada que la Constitución ha conferido a personas que, como el Señor Salazar Nuñez, han sufrido una discapacidad como efecto del cumplimiento de las tareas laborales asignadas. En estos casos, el empleador tiene el deber constitucional de adelantar un esfuerzo especial para reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades. Sólo si esto no fuera posible, la Empresa está autorizada para solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de la Protección Social de forma tal que, previo el pago de la indemnización correspondiente, se asegure que el despido o la no renovación del contrato no obedece a razones discriminatorias.

DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

Primero. – Revocar los fallos proferidos en el asunto de la referencia por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Villavicencio (Meta), en providencia del catorce (14) de diciembre de dos mil cinco (2005), y el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Villavicencio en providencia del ocho (8) de febrero de dos mil seis (2006) que negaron la acción de tutela instaurada por Orlando Salazar Nuñez contra Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos, y en su lugar, TUTELAR sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital.

Segundo. –Ordenar a Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos a reintegrar al Señor Salazar Nuñez a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud. Si ello no fuera posible y, en razón a esta imposibilidad, la Empresa decide prescindir de los servicios del demandante deberá, en todo caso, solicitar autorización previa ante el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial Meta, para la terminación del correspondiente contrato, en los términos del artículo 26 de la Ley 371 de 1997.

Tercero. - Líbrese por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, además de remitir copia de la sentencia al Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial Meta.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado Ponente

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

AUTO A-012 DE 2008

Ref.: expediente T-1.315.869

Solicitud de cumplimiento de la sentencia T-687 de 2006

Peticionario

Orlando Salazar Nuñez

Magistrado Ponente:

Jaime Córdoba Triviño

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de enero de dos mil ocho (2008).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, procede a resolver la solicitud de cumplimiento de la sentencia T-687 de 2006, proferida por esta Sala de Revisión.

I. ANTECEDENTES

1. El señor Orlando Salazar Nuñez interpuso acción de tutela contra Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P. por considerar que la citada empresa vulneró sus derechos a la vida, al mínimo vital, al debido proceso, al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a la vida digna, al despedirlo injustificadamente a pesar de su grave estado de salud y sin solicitar el permiso previo del Ministerio de la Protección Social. En consecuencia, solicitó que se tutelaran sus derechos fundamentales a través de la orden de reintegro a un empleo acorde con las recomendaciones médicas sobre su estado de salud. Además solicitó el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones no pagados por su empleador.

2. A través de sentencia T-687 de 2006, la Corte Constitucional concedió el amparo solicitado.

Para adoptar su decisión la Corte tuvo en cuenta que el señor Salazar Nuñez fue contratado a través de un contrato a término fijo para la realización de las labores de "aseo, recolección, carga de múltiples cantidades de basura y su depósito final en el carro recolector". El contrato fue renovado sucesivamente desde 1 de marzo de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2005. En ejecución de las labores de dicho contrato el señor Salazar Nuñez sufrió una lesión que le impedía seguir desarrollando adecuadamente las funciones a su cargo. Sin embargo, no le fueron reasignadas funciones distintas compatibles con la lesión y debió seguir ejecutando las funciones originalmente asignadas. Esto le generó nuevos accidentes y sucesivas incapacidades que dieron lugar a la terminación unilateral, por parte de la Empresa, del contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo pactado. Dada la decisión de la empresa de desvincularlo el actor interpuso acción de tutela por violación de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, y al mínimo vital, entre otros. Interpuesta la acción de tutela, la Empresa decidió reintegrarlo y asignarle funciones distintas acordes con su estado de salud. Para ello, lo inscribió en un plan de capacitación especial. En vista de lo anterior, el trabajador desistió de la solicitud de amparo constitucional. Sin embargo, once (11) días después del día del reintegro, la Empresa le informó que su contrato, próximo a vencer, no sería renovado. Dado lo anterior, el ex trabajador solicitó al juez que diera trámite a la acción de tutela originalmente interpuesta. Tal y como lo manifestó la Corte en su momento, en ninguno de los escritos aportados por la Empresa se demuestra que la terminación del contrato de trabajo se hubiere debido a la inexistencia de la necesidad que originó la contratación o que el trabajador voluntariamente hubiere descuidado sus labores. Por el contrario, lo que queda claro es que se trataba de un contrato a término fijo renovado sucesivamente durante más de 6 años; que la empresa continúa con sus tareas habituales; que la razón de la primera desvinculación no fue otra que el estado de salud del trabajador, originado, justamente, en el desarrollo de sus actividades laborales; que la empresa nunca hizo el esfuerzo de reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y que no solicitó el permiso del Ministerio de la Protección Social antes de proceder a decidir desvincular – primero – y no renovar – después – el contrato del actor.

En virtud de los hechos anteriores, la Corte encontró que la empresa accionada había vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador. Según la citada sentencia:

"(D)icha empresa tenía el deber de intentar su reubicación a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, deber que – al menos de las pruebas que residen en el expediente - no parece

haber sido satisfecho. En segundo término, la empresa no tenía el derecho de dar por terminada la relación laboral antes del vencimiento del plazo del contrato sin el permiso del funcionario del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. No obstante, el oficio del Ministerio de la Protección Social a través del cual se informa al peticionario que "hasta la fecha" no existe dentro del archivo del Ministerio solicitud alguna de la Empresa accionada para efectuar el despido de trabajador incapacitado no fue desvirtuado por la empresa. Finalmente, si bien la empresa puede decidir no renovar un contrato a término fijo, esta decisión debe fundarse en razones objetivas y no en criterios inconstitucionales. Sin embargo, las pruebas que obran en el expediente permiten fácilmente deducir que la única razón para no renovar un contrato que había sido renovado de manera sucesiva y que responde a necesidades permanentes de la empresa, es el estado de salud del trabajador. En este caso era necesario el permiso previo del Ministerio de la Protección Social para garantizar que no obedecía a una práctica discriminatoria." (subrayas fuera del texto original)

En virtud de lo anterior, la Corte ordenó TUTELAR los derechos fundamentales del actor a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital. En consecuencia, ORDENÓ a Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos a reintegrar al Señor Salazar Nuñez a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud. Si ello no fuera posible y, en razón a esta imposibilidad, la Empresa decide prescindir de los servicios del demandante deberá, en todo caso, solicitar autorización previa ante el Ministerio de la Protección Social, Dirección territorial Meta, para la terminación del correspondiente contrato, en los términos del artículo 26 de la Ley 371 de 1997.

3. El 8 de noviembre de 2006, la empresa procedió a reintegrar al actor. Sin embargo, según lo sostiene el señor Salazar, no le asignó un puesto de trabajo ni función alguna. En consecuencia, el señor Salazar debe cumplir todos los días su horario de trabajo en un cuarto vacío y aislado.

Ello le ha ocasionado, según su dicho, serias afectaciones psicológicas. Adjunta una certificación médica en la cual se le diagnostica trastorno depresivo y se ordena incapacidad por situación mental ansiosa y depresiva por factor estresante en su sitio de trabajo.

4. La empresa solicitó al Ministerio de Protección Social permiso para despedir al actor. Sin embargo tal permiso fue negado dado que el Ministerio considera que el actor debe ser reubicado.

5. En distintas oportunidades el actor ha solicitado a la empresa que le asigne funciones o un puesto de trabajo en los términos de la Ley y la sentencia de la Corte Constitucional. Sin embargo, la empresa se ha negado a ello. La compañía argumenta que como el actor tiene algunas deficiencias físicas, no puede asignarle trabajo alguno so pena que la patología aumente.

6. El Ministerio de Protección Social remitió a la Aseguradora de Riesgos Profesionales del ISS del Meta solicitud para adelantar el estudio requerido para identificar el puesto de trabajo en el cual el actor pudiera desempeñarse adecuadamente según su estado de salud. Sin embargo, la ARP manifestó que no podía adelantar el estudio dado que la empresa no lo había permitido. Al respecto señaló "el día 11 de diciembre del año en curso, no fue posible realizar dicho proceso toda vez que la administración de la empresa BIOAGRICOLA del Llano argumentó que no tenía conocimiento de la solicitud y por lo tanto no se autorizó dicho estudio".

7. Mediante resolución 084 de 29 de marzo de 2007 el Ministerio de Protección Social sancionó a la empresa por no reubicar al trabajador en los términos de los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de

2002.

8. El señor Salazar ha presentado dos solicitudes de desacato de la sentencia de la Corte Constitucional. Según el segundo fallo de desacato, en su intervención en el incidente Bioagrícola S.A. sostiene que la Empresa "ha dado cabal cumplimiento al Fallo de Tutela y que a pesar de haber sido reintegrado a la Empresa no se le ha ubicado exactamente en una labor específica, porque teniendo en cuenta sus condiciones de salud sería irresponsable asignarle una labor en su perjuicio, pues el Accionante ha estado incapacitado en repetidas oportunidades, por lo que debe hacerse un estudio de los puestos de trabajo para determinar cual de ellos permite el desempeño del trabajador sin generarle deterioro a su salud ya que Saludcoop estimó que el demandante no puede realizar esfuerzos físicos con cargas superiores a 5 Kg. Lo que implicaría un perjuicio para el mismo y al contrario la Empresa se ha preocupado por el bienestar del trabajador. Por esos motivos la Accionada solicita se desestime la nueva solicitud del Accionante."

9. El juez de primera instancia ha considerado, en las dos oportunidades, improcedente el desacato. Para el juez de instancia: "Es necesario reiterar en éste nuevo Incidente de Desacato promovido por el Demandante que éste actualmente está vinculado a la empresa, incorporado en la nómina de empleados respectiva y si no ha sido reubicado en un cargo concreto, obviamente como lo dice la parte Demandada esto ha ocurrido para proteger su Salud, ya que en el análisis realizado por la ARP Protección Laboral Seguro Social, en el listado de cargos de la Empresa está latente el factor de riesgo ergonómico para el demandante lo que afectarla su salud. Es decir la no reubicación ha tenido el propósito de no arriesgar el estado de salud del Accionante, lo que se traduce en una actitud de la Empresa que resulta lógica en beneficio del trabajador que de ninguna manera puede interpretarse equívocamente como un desobedecimiento al Fallo. Contrario - Sensu la Demandada está dando cumplimiento riguroso a la Sentencia, porque si no existe el cargo compatible con el estado de Salud del Accionante quien frecuentemente ha estado incapacitado, preferiblemente para no arriesgar su salud no lo ha reubicado a pesar de estar reintegrado y percibiendo el salario correspondiente.". Por esta razón considera improcedente el desacato.

II. ESTUDIO DE LA SOLICITUD DE CUMPLIMIENTO

1. El catorce (14) de diciembre de 2007 el ciudadano Orlando Salazar allegó a la Secretaría General de esta Corporación un memorial mediante el cual solicita a la Corte Constitucional que "solicite el expediente al Juzgado Cuarto Penal Municipal de Villavicencio (...) para que sea la Corporación quien haga cumplir su sentencia". Para fundamentar su solicitud señaló que ha presentado dos solicitudes de desacato sin que el Juez de primera instancia hubiere asumido el deber de cumplimiento de la sentencia de la referencia. Pretende que la empresa Bioagrícola del Llano le asigne funciones o un puesto de trabajo para lo cual solicita que la Empresa permita el estudio de riesgos profesionales por parte de la ARP correspondiente. Señala que hasta hoy debe cumplir s horario de trabajo en un cuarto vacío y aislado y que eso le ha ocasionado graves consecuencias psicológicas. Indica que el juez de instancia ha negado el desacato por considerar que la empresa cumplió la sentencia al reintegrar al trabajador a la nómina y que no tuvo en cuenta las actuales condiciones laborales.

2. A fin de resolver la solicitud presentada, procederá esta Corporación a analizar si en el presente caso se dan los presupuestos necesarios para que la Corte pueda conservar la competencia para hacer cumplir sus fallos.

3. La Corte Constitucional, al interpretar lo dispuesto en los artículos 37 y 52 del Decreto 2591 de 1991, ha señalado que la competencia para hacer cumplir los fallos de tutela radica, prima facie, en cabeza de los jueces de primera instancia. Sin embargo, en algunas circunstancias excepcionales la Corte puede retener la competencia para asegurar el cumplimiento de sus propias sentencias, cuando quiera que encuentre que las órdenes impartidas en dichos fallos no han sido acatadas. Según la jurisprudencia constitucional, la Corte puede asumir la vigilancia del cumplimiento del fallo "ora porque el juez a quien le compete pronunciarse sobre el cumplimiento de la sentencia dictada por ella no adopta las medidas conducentes al mismo, ya porque el juez de primera instancia ha ejercido su competencia y la desobediencia persiste"[18].

Adicionalmente, en el Auto 010 de 2004[19] la Corte señaló las condiciones que deben cumplirse para que pueda ejercer la competencia prevalente consistente en hacer cumplir sus sentencias:

"(i) [que] se trate del incumplimiento de una sentencia emitida por la Corte Constitucional en virtud de la cual conceda el amparo solicitado - en teoría puede ser una confirmación -, (ii) [que] resulte imperioso salvaguardar la supremacía e integridad del ordenamiento constitucional y (iii) [que] la intervención de la Corte sea indispensable para la protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados" (Auto del 6 de agosto de 2003). En ejercicio de esa competencia, la Corte es autónoma, tanto para determinar la oportunidad en la cual interviene, es decir, si lo hace antes o después del juez de primera instancia, como para definir que tipo de medidas son las adecuadas al propósito de dar cumplimiento al fallo. Ello, "porque de constatarse el desacato la consecuencia sería la sanción del sujeto desobediente más no necesariamente la protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados" (Auto del 6 de agosto de 2003).

4. El actor de la acción de tutela que dio lugar a la sentencia de la referencia solicita a la Corte que asuma el cumplimiento de su sentencia. Se trata, como queda claro, de una sentencia de la Sala Tercera de la Corte Constitucional. Dicha sentencia ordena reincorporar al actor "a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud". Según el escrito del actor, la Empresa accionada efectivamente lo reintegró pero no le ha asignado cargo alguno. Por ello ha interpuesto dos incidentes de desacato pues encuentra que la empresa no ha cumplido con el fallo de la Corte y que el comportamiento de su empleador es un típico comportamiento de acoso psicológico que le ha causado nuevos y graves perjuicios. Sin embargo, según el actor, el juez de primera instancia ha encontrado en dos ocasiones que la empresa no ha dejado de cumplir las órdenes impartidas por la Corte Constitucional. En consecuencia, la intervención de la Corte sería indispensable para la protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

5. Por las razones antes mencionadas, la Sala Tercera de la Corte considera necesario ejercer su competencia para velar por el cumplimiento estricto de la providencia. Para ello ordenará la práctica de algunas pruebas necesarias para evaluar el grado de cumplimiento de la sentencia de la referencia y adoptará las medidas cautelares que considera indispensables para evitar una eventual lesión de los derechos fundamentales del actor.

En virtud de lo anterior, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional,

RESUELVE

Primero. Con el propósito de asumir el cumplimiento de la sentencia T-687 de 2006 se

ORDENA al Juez Cuarto Penal Municipal de Villavicencio remitir el expediente de la referencia a la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional.

Segundo.- Comisionar al Juez Cuarto Penal Municipal de Villavicencio para que a través de diligencia de inspección judicial celebrada dentro de los cinco días siguientes a la notificación del presente Auto, se desplace a las instalaciones de la empresa Bioagrícola del Llano S.A. e informe a esta Corte las circunstancias específicas de modo, tiempo y lugar en las cuales el señor Orlando Salazar se encuentra laborando. Específicamente se ruega informar a la Corporación cómo es exactamente el lugar de trabajo del actor de la tutela de la referencia y si dicho lugar ha sido el asignado al señor Salazar desde su reintegro a la mencionada Empresa, así como las funciones que el trabajador debe cumplir.

Tercero. - Ordenar a la Representante Legal de la Empresa Bioagrícola del Llano S.A. que en el plazo de 5 días contados a partir de la notificación del presente auto, informe de manera adecuada y suficiente a esta Corporación sobre los siguientes asuntos:

1. La fecha en la cual procedió a reintegrar al señor Orlando Salazar a su nómina de empleados detallando los cargos y funciones expresamente asignadas desde entonces y hasta la fecha.
2. Las condiciones específicas de trabajo del señor Orlando Salazar, con especificación de las condiciones de modo tiempo y lugar de ejecución de las funciones asignadas o inversión del tiempo de trabajo.
3. Los estudios técnicos adelantados u ordenados por la Empresa para identificar los puestos de trabajo que podrían ser ocupados por el señor Orlando Salazar en atención a su estado de salud. Se ruega remitir copia del mencionado estudio.
4. Remitir a la Corte copia del plan de capacitación del actor destinado a que pueda ocupar y desempeñarse exitosamente en alguno de los puestos de trabajo identificados.
5. En el caso en el cual no exista el estudio técnico mencionado en el numeral anterior o el respectivo plan de capacitación, informar a la Corte las razones por las cuales no ha sido elaborado.
6. Copia de la planta de personal de la Empresa, detallando los cargos que según el manual de funciones pueden ser desempeñados por personas a quienes se exija un nivel básico de escolaridad. Adicionalmente, se ruega informar a la Corte sobre todos los contratos que directa o indirectamente hubiere realizado la Empresa para contratar personal destinado a dichos cargos en los últimos 24 meses.
7. Cualquier otra información que la Empresa encuentre relevante para que la Corte pueda evaluar el cumplimiento de la sentencia T-687 de 2006

Cuarto.- Como medida cautelar, teniendo en cuenta el dictamen médico según el cual existe una grave afectación psicológica del señor Orlando Salazar originada en las circunstancias laborales descritas en la primera parte de este Auto, se ORDENA a la Representante Legal de la Empresa Bioagrícola del Llano S.A. que, de no haber asignado función alguna al mencionado señor, proceda a asignar un puesto de trabajo y funciones compatibles con su estado de salud o, si ello no es posible por la inexistencia de estudios técnicos adecuados, a otorgarle licencia remunerada mientras se le asignan funciones o se adelantan los estudios necesarios para saber que tipo de funciones le pueden ser asignadas al trabajador. La presente orden debe ser cumplida de manera inmediata.

Quinto.- Solicitar a la Administradora de Riegos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales

del Meta que dentro de los cinco días contados a partir de la notificación del presente auto, remita a esta Corte toda la información sobre el estudio de riegos profesionales adelantado en la Empresa Bioagrícola del Llano S.A. para conocer los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por el señor Orlando Salazar Nuñez según su estado actual de salud. De no existir dicho estudio, se Solicita a la entidad que lo realice en un plazo razonable y perentorio y señale, si fuera del caso, las necesidades de capacitación que se requerirían para que el señor Salazar pudiera desempeñar los cargos y funciones identificadas. Para tales efectos se ORDENA a la representante legal de la empresa Bioagrícola del Llano S.A. que facilite y colabore activamente en la realización del mencionado estudio.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Según el acta individual de reparto con fecha del 4 de noviembre de 2005, la acción de tutela fue asignada en principio al Tribunal Superior Distrito Judicial Villavicencio. Sin embargo, este Tribunal mediante auto del 8 de noviembre de 2005 se declaró incompetente, por cuanto la acción de tutela se dirigió contra un particular y según el decreto 1382 inciso 3° artículo 1, dicha tutela debió ser repartida a los Jueces Municipales. En este sentido, se ordenó remitir inmediatamente la acción de tutela a la oficina de Reparto para ser finalmente asignada al Juzgado Cuarto Penal Municipal de Villavicencio.

[2] T-290-93.

[3] SU-256-96.

[4] Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990

[5] Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990

[6] Al respecto las sentencias T-519-03, T-576-98, T-943-99, SU-256-98, T-1040-01, T-530/05, entre otras.

[7] T-427-92.

[8] C-531/00.

[9] T-198-05.

[10] Ver entre otras T-1040-01. T-632-04. T-081-05.

[11] T-519-03.

[12] C-016-98.

[13] Sobre ello dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 7 de julio de 1998, Exp. No. 10.825, M.P. Germán G. Valdés Sánchez que "El artículo 46 del CST subrogado por la Ley 50/90 artículo 3, contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, sin que por ello pierda su naturaleza de fijo y se convierta en indefinido."

[14] T-459-04.

[15] Sentencia T-1040 de 2001. En dicha ocasión la Corte conoció de un caso en el cual el médico recomendó trasladar a la actora a un cargo que no implicará tanto movimiento, en razón a un problema físico en sus rodillas. La Empresa hizo caso omiso de la recomendación y se agravó el estado de salud de la actora. Posteriormente la trasladó sin capacitarla y finalmente la despidió sin justa causa pagando la indemnización. La Corte señaló que en tratándose de persona con discapacidad, se invierte la carga de la prueba y le corresponde al empleador demostrar que el despido no fue por razón de la incapacidad, sino por causal objetiva de terminación.

[16] T-1219-05.

[17] Numeral 15 artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990

[18] Auto del 6 de agosto de 2003, Sala Primera de Revisión.

[19] M.P. Rodrigo Escobar Gil. Este auto fue proferido con ocasión de la solicitud de cumplimiento de la sentencia SU-1185 de 2001.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo