**Providencia:** Tutela del 31 de octubre de 2017

**Radicación No.:**  66001-31-05-004-2017-00414-01

**Proceso:** Acción de tutela

**Accionante:** Gloria Inés Bedoya de González

**Accionado:** Departamento de Risaralda

**Magistrada Ponente:** Ana Lucia Caicedo Calderón

**Tema:**

 **Estabilidad Laboral Reforzada:** “La *Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.””[[1]](#footnote-1)*

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_**

(**Octubre 31 de 2017**)

Procede la Judicatura a resolver la impugnación propuesta contra la sentencia proferida el día 22 de septiembre de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro de la acción de tutela impetrada por **Gloria Inés Bedoya de González**, en contra del **Departamento de Risaralda,** a través de la cual pretende se le amparen los derechos fundamentales a la **seguridad social, estabilidad laboral reforzada** y el **mínimo vital**.

#### La demanda

 Manifestó la accionante que inició a trabajar en el mes de febrero de 2016 con la Dirección de Desarrollo Empresarial de la Secretaría de Desarrollo económico y Competitividad de la Gobernación de Risaralda, que ocupaba el cargo de Directora Técnica Código 009-27, actividad que realizó de forma continua y sin ningún llamado de atención.

Indicó que el 6 de junio de 2017 sufrió un accidente con fractura en la cabeza, que en cuyo examen médico le diagnosticaron Fractura de Humero Proximal izquierdo Neer, le dieron 30 días de incapacidad y le manifestaron que no podían realizar una operación por su edad, que el tratamiento seria con terapia y control cada mes, hasta recuperar su estado de salud.

Refirió que el 27 de junio de 2017 asistió al control y le dieron otros 30 días de incapacidad por no presentar la mejoría que esperaban; además le ordenaron usar inmovilizador del brazo hasta el 20 de julio de 2017 y continuar con las terapias.

Reveló que el 28 de julio y el 19 de agosto de 2017, se presentó al control médico y le indicaron que debía seguir con las terapias para recuperar la movilidad del hombro izquierdo y le programaron control para el 19 de agosto de 2017.

Denunció que debido a los problemas de salud, las incapacidades y permisos constantes para terapias, le solicitaron que presentara renuncia al cargo que desempeñaba, pero no aceptó, y el 24 de agosto de 2017 envió un escrito al Director de Recursos Humanos, Dr. Héctor Fabio Álzate Bermúdez, indicándole que el médico le recomendó no hacer actividades que le generaran dolor, y anexó copia de la historia clínica y las órdenes de las terapias para recuperar la movilidad, indicando que le quedan 10 sesiones de terapia por mes.

Manifestó que el 5 de septiembre de 2017 la Gobernación de Risaralda mediante la Resolución 929 de 2017 declaró la insubsistencia del cargo que desempeñaba, sin tener en consideración su estado de salud, ni que es una persona que goza de especial protección por parte del Estado por ser una persona de la tercera edad y estar cotizando al fondo de pensiones.

Indicó que la Gobernación de Risaralda no pidió autorización al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo, y que lo debió hacer pues se encuentra en incapacidad médica y controles para recuperar su salud.

Exhibió que el único motivo para dar por terminado su contrato es su estado de salud y su avanzada edad, ya que nunca tuvo un llamado de atención, al contrario siempre fue felicitada por la gestión en su cargo, como se observa en el memorando en el que la despiden “*por la valiosa colaboración y el desempeño que demostró en cada una de las tareas impuestas gracias a usted fue posible el mejoramiento de nuestra entidad…”*

Expresó que su único medio de sustento es el trabajo, pues no tiene bienes que lo garanticen, además su edad (64 años) le imposibilita encontrar otro trabajo, y el retiro también afecta la culminación del tratamiento médico y la recuperación de su salud.

Manifestó que la terminación del contrato no obedeció a razones de mejoramiento del servicio público, al contrario las razones están inspiradas en motivos personales y burocráticos de la institución.

Conforme a los hechos narrados la actora solicitó que se amparen los derechos fundamentales a la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, y en consecuencia, se ordene al Departamento de Risaralda a dejar sin efectos la Resolución N° 0929 del 5 de septiembre de 2017 y a reintegrarla de manera inmediata y sin solución de continuidad “en el cargo de Directora Técnica Código 009-27, en la Dirección de Desarrollo Empresarial de la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad de la Gobernación de Risaralda.

#### Contestación de la demanda

El Departamento de Risaralda indicó que no se evidencia la vulneración de la estabilidad laboral reforzada, porque la accionante fue contratada bajo la figura de libre nombramiento y remoción, lo que no hace necesario motivar el acto administrativo de la insubsistencia del cargo.

Expresó que la accionante no se encuentra bajo protección Constitucional, pues la incapacidad y tratamiento médico, no le imposibilita la realización de las labores propias del cargo, pues se evidencian pronósticos de recuperación sin determinarse una pérdida de capacidad laboral o limitación física, razón por la cual no le fueron prolongadas sus incapacidades médicas, ordenando el reintegro a sus actividades laborales, lo que no la cataloga dentro del supuesto o situación del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Reitera que no se le está vulnerando ningún derecho porque la accionante ostentaba un cargo de libre nombramiento y remoción, donde no existe la obligatoriedad de acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar la insubsistencia del cargo, más cuando la señora Gloria Inés Bedoya de González no cumple con los parámetros de una persona discapacitada. Además, la accionante desde su nombramiento tenía conocimiento de las potestades reglamentarias que tenía este, por lo que la edad no puede configurarse en una excepción a la regla.

Indicó que no se evidencia las razones por las cuales el derecho a la seguridad social se esté afectando, y que se debe tener en cuenta que desde que aceptó el empleo la accionante era consiente que sin acto motivado podían declararla insubsistente.

Respecto al minino vital indicó que no se ha vulnerado por que la accionante era consciente de la calidad de su nombramiento, además la señora Gloria Inés Bedoya no se encuentra en un estado de discapacidad o limitación física, más aún, cuando el médico consideró el reintegro a sus actividades laborales por no ver la necesidad de prolongar las incapacidades.

Agregó que no existe un perjuicio irremediable en el caso de la accionante por lo que no se está dando el carácter subsidiario y residual para que sea procedente la acción de tutela en los casos de reintegros, pues la actora cuenta con otros medio de defensa de sus derechos, como es acudir a la vía contencioso administrativa para atacar la legalidad del acto a través del medio de nulidad y restablecimiento del derecho.

Solicitó que se declare improcedente la acción de tutela y por lo tanto no se acceda a las pretensiones de la accionante.

#### Providencia impugnada

La Jueza de primer grado tuteló los derechos fundamentales de la señora Gloria Inés Bedoya González, y ordenó al Gobernador del Departamento de Risaralda dejar sin efectos el acto administrativo contenido en la Resolución N° 0929 DEL 05-09-2017 de la Dirección de Desarrollo Empresarial de la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad de ese ente territorial. Igualmente, ordenó el reintegro inmediato de la accionante, sin solución de continuidad, al cargo de Directora Técnica código 009-27 de la Dirección de Desarrollo Económico y Competitividad, teniendo en consideración las advertencias prescritas por su médico tratante y ordenó el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para llegar a tal conclusión indicó, que el objeto de la acción de tutela es la protección inmediata de los derechos fundamentales que se vulneran o amenazan por cualquier autoridad pública y aun por los particulares en los casos previstos en el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Agregó que es deber del Estado proteger, especialmente, a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionar los abusos o maltratos que contra ella se cometan, igualmente, adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración para los disminuidos físicos sensoriales y psíquicos a quienes se debe prestar la atención especializada que requieran.

Indicó que para la estabilidad reforzada no es necesario que exista calificación previa de discapacidad, pues en materia de integración, la ley 361 de 1997 en su artículo 26, impide despedir por razones de cualquier tipo de limitación, a menos que la terminación del contrato de trabajo sea autorizado por el Ministerio de Protección Social, y en el caso que se dé el despido sin esta autorización, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Manifestó que la Corte Constitucional ha sostenido que la protección laboral reforzada no beneficia únicamente a los trabajadores discapacitados que son calificados como tal, sino que también cobija a los trabajadores que sufren disminuciones de su capacidad física durante el transcurso del contrato de trabajo, por ello, el despido de la accionante debió estar precedido del permiso de la autoridad competente.

Reveló que si bien la actora cuenta con otros mecanismos de defensa judicial para pretender la protección de sus derechos, como es acudir a la Jurisdicción Contencioso Administrativo, es decir, que en principio es viable dar aplicación al principio de subsidiariedad, pero tomando la postura de la Corte Constitucional, es necesario analizar si ese otro mecanismo es eficaz o idóneo, ello sin pretender variar la competencia respectiva. Para el efecto citó la sentencia T - 276 de 2014, en la que estableció la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, e indicó que para demostrar un perjuicio irremediable el actor debe indicarle al Juez Constitucional los hechos que permiten deducir su pronta ocurrencia; de esta manera, la informalidad de la acción de tutela no exonera al accionante de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones, pues no todo daño se convierte, automáticamente, en irreparable.

Advirtió la Jueza al estudiar el caso, que al momento en que el Departamento expidió la Resolución N° 0929 del 5 de septiembre de 2017, la accionante se encontraba bajo los parámetros establecidos por su médico tratante y el Director de Recursos Humano de la entidad tenía conocimiento de las recomendaciones laborales, motivo que la llevó a considerar que la señora Gloria Inés Bedoya es una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones físicas, lo que amerita, autorización del Ministerio de Protección Social para su despido, y la debida motivación del Acto Administrativo el cual debe cumplir los presupuestos de justificación de la decisión, establecidos en la sentencia T - 936 DE 2010 a saber: *“i) suficiente, ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares, iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido(…)” .* Al no cumplir con los requisitos mencionados*,* el despido se torna ineficaz y se presume que su terminación fue por causa de su enfermedad.

Finalmente, manifestó que la accionante se constituye como sujeto de especial protección del Estado por su avanzada edad y limitación física.

#### Impugnación

El Departamento de Risaralda impugnó la decisión indicando que en la accionante no concurren circunstancias de las que se pueda predicar la existencia de discapacidad o debilidad manifiesta, ni presenta una enfermedad que le impida continuar en el campo laboral, circunstancias que no la convierten en sujeto de especial protección Constitucional.

Frente a la edad de la actora manifestó, que como se desprende del formato de la hoja de vida, la accionante cuenta con 64 años de edad y solo ha laborado 11 años, situación que de entrada permite vislumbrar que la misma, no será acreedora de una pensión de vejez, en virtud de lo cual ha optado por la figura de devolución de saldos ante Porvenir, entidad que ha entregado en varias oportunidades sumas de dinero superiores a ochenta millones de pesos, lo que determina la ausencia de debilidad.

Manifestó que el fallo le parece desproporcional pues en el numeral primero la Jueza concede de manera definitiva la tutela pretendida por la actora, otorgándole fuero de inamovilidad en el cargo ostentado, el cual es de libre nombramiento y remoción, que debe ofrecer por parte de quien lo ostenta un grado de confianza tal al nominador que el mismo lo pueda remover en el momento que cese la confianza requerida.

Indicó que es improcedente la indemnización ordenada por la Jueza, porque la ley 361 de 1997 establece que es para personas en condición de discapacidad que sean despedidas sin haber solicitado ante la oficina del trabajo el permiso para el despido, circunstancia que no ocurre en el presente caso.

Solicitó que se revoque el fallo proferido en primera instancia y se declare la improcedencia de la acción de tutela para el asunto, como quiera que existe otro medio de defensa judicial para atacar el Acto Administrativo de declaratoria de insubsistencia, que es la acción de nulidad y restablecimiento del derecho consagrada en la ley 1437 de 2011; además, porque la acción de tutela no es la vía pertinente para ordenar indemnizaciones de carácter económico y por la ausencia de vulneración de los derechos fundamentales invocados por la señora Gloria Inés Bedoya de González.

Manifestó que en el evento de no prosperar la petición principal, de manera subsidiaria solicita, se sirva limitar los efectos del fallo dictado, en el entendido de conceder el amparo solicitado de manera transitoria, porque tal y como lo ordeno la A-quo, le estaría otorgando un fuero de inamovilidad a la accionante, y que se revoque el numeral cuarto de la parte resolutiva del fallo impugnado, porque la acción de tutela no es la vía adecuada para reclamar indemnizaciones.

#### Consideraciones

* 1. **Problema jurídico por resolver**

¿Se presenta en el caso objeto estudio, vulneración a los derechos fundamentales a la seguridad social, estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital de la señora Gloria Inés Bedoya González, por parte del Departamento de Risaralda con la expedición de la Resolución N° 0929 del 5 de septiembre de 2017, por medio de la cual se declara la insubsistencia del cargo que desempeñaba?

* 1. **Procedencia de la acción de tutela**

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha considerado que en principio esta se torna improcedente, toda vez que el legislador ha dispuesto mecanismos judiciales específicos en la jurisdicción ordinaria o contenciosa administrativa. No obstante cuando la estabilidad laboral reforzada se predica de determinados grupos de personas, se hace más flexible el análisis de procedibilidad de la acción de tutela. Así lo expresó en la sentencia T-317 de 2017, Magistrado Ponente Antonio José Lizarazo Ocampo:

*“Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que “en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (…) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediare una indemnización.””*

* 1. **Estabilidad laboral reforzada**

El órgano de cierre de la jurisdicción constitucional, ha definido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que gozan determinados trabajadores, sin importar el tipo de vinculación laboral, interpretando la normatividad que tanto a nivel internacional como nacional revisten de garantías fundamentales a quienes sufren afectaciones de salud que les impide un normal desarrollo de sus funciones. Sobre el particular, en sentencia T- 320 de 2016, Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos, expresó:

***“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto***

*El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.*

***ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Precedente judicial***

*La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.”*

La ley 361 de 1997, reguló el tema de la siguiente manera:

***“Artículo 26º.-*** *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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.”*

* 1. **Acto administrativo que declara la insubsistencia de un cargo de libre nombramiento y remoción**

 La Corte Constitucional ha establecido parámetros para limitar la facultad que tienen las autoridades frente a los cargos de libre nombramiento, evitando que se desconozcan los derechos de los trabajadores, así lo expresó en la sentencia T-372 de 2012, Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.

*“Para la Corte la mayor libertad que conlleva el ejercicio de facultades discrecionales y la consecuente estabilidad laboral precaria de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, ha sido asimilada por el ordenamiento jurídico con una atenuación del deber de motivación de los actos que los retiran del servicio. En ese sentido, “si bien la regla es que los actos administrativos deben ser motivados, la Corte ha admitido la existencia de excepciones a ese principio general, las cuales deben ser expresamente establecidas por el legislador, tal y como sucede en el caso de la declaración de insubsistencia de funcionarios de libre nombramiento y remoción, y con relación a algunos cargos que se encuentran inscritos en regímenes especiales de carrera”. Sin embargo, para este Tribunal ello “no significa que tal autorización [insubsistencia de empleados de libre nombramiento y remoción] sea una patente de corso para proceder arbitraria o caprichosamente en estos casos” y, por tanto, “no libera al funcionario del deber de obrar conforme a los principios constitucionales y legales que rigen la función administrativa.” Es por ello que “las decisiones que adopte la Administración en ejercicio de dichas facultades, necesariamente deben tener fundamento en motivos suficientes que permitan distinguir lo discrecional de lo puramente arbitrario o caprichoso, tal como lo exige el artículo 36 del Código Contencioso Administrativo.” [Subrayas fuera de texto]*

*Ahora bien, en aras de evitar la arbitrariedad en la insubsistencia de los cargos de libre nombramiento y remoción, el artículo 26 del Decreto ley 2400 de 1968 “por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, consagró la obligación de dejar constancia en la hoja de vida de los empleados que no pertenecen a la carrera, de las causas que motivan la insubsistencia. Dice la norma:*

*“El nombramiento hecho a una persona para ocupar un empleo del servicio civil, que no pertenezca a una carrera, puede ser declarado insubsistente libremente por la autoridad nominadora, sin motivar la providencia. Sin embargo, deberá dejarse constancia del hecho y de las causas que lo ocasionaron en la respectiva hoja de vida. (…)”*

*(…)*

*De otra parte, es claro para la Corte que el cumplimiento de este requisito (motivación de la insubsistencia) no se reduce a la enunciación formal de expresiones genéricas que no expongan la realidad del sustento de la medida. Como lo ha sostenido esta Corporación, si bien “en los casos de los empleados de libre remoción existe una mayor discrecionalidad, no implica que la administración pueda actuar arbitrariamente, invocando razones abstractas de buen servicio. Una medida de esta índole, debe obedecer a una justificación mínima en cuanto a la necesidad de atender a la oportuna, eficaz y eficiente prestación del servicio.”  Así, la mayor libertad “no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido.” Subrayas fuera de texto].”*

Seguidamente, hizo referencia a las personas de especial protección por tener disminución en su capacidad laboral

*“En materia laboral y del derecho a la seguridad social, la Corte ha venido desarrollando una línea jurisprudencial que abandona una visión restringida y formal del concepto “limitación” y ha aceptado la condición de sujeto de especial protección constitucional  en casos en donde no necesariamente existe un dictamen médico que lo certifique. Así sostuvo:*

*“Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho que ‘en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.”*

*En múltiples pronunciamientos se ha reconocido por este Tribunal (entre otras las sentencias T-263 de 2009 y T-513 de 2006), que quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición física o mental, no son solo aquellos que han sido calificados médicamente como “limitados físicos, síquicos, inválidos o discapacitados, sino que se hace extensivo a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la afectación de su estado de salud.” Es necesario erradicar la idea de que la especial protección solo se presenta cuando existe una pérdida de capacidad laboral de más del 50%. En este último evento la persona no tendría capacidad de trabajar y sería merecedora de una pensión de invalidez."* (…)

*“Debe, entonces, la Sala concluir que en los casos donde el empleado sea un sujeto de especial protección en los términos expuestos en esta providencia, sin importar el tipo de vínculo que regule la relación laboral, el ente nominador deberá proceder a reubicar laboralmente al empleado en un cargo que se acomode a sus condiciones de salud o ajustar la forma en las que ejerce sus funciones actuales. Sin embargo, pueden existir motivos constitucionalmente válidos para optar por el retiro del trabajador, caso en el cual el empleador tiene la carga de descartar adecuadamente que el despido se de en razón de la condición de discapacidad, por lo cual habrá de exponer de manera suficiente, concreta, cierta y concurrente, las razones que sustentan el despido. Ello deberá realizarse con la anotación en la hoja de vida del empleado o, si así lo considera, mediante la motivación directa del acto administrativo de despido.”*

* 1. **Caso en concreto**

En el caso que ocupa la atención de la Sala, se acude a la vía de tutela con el propósito que se protejan los derechos fundamentales a la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital de la señora Gloria Inés Bedoya de González, toda vez que los considera vulnerados con la Resolución 929 de 2017 del Departamento de Risaralda, por medio de la cual declaró la insubsistencia del cargo que desempeñaba.

La Jueza de primera instancia amparó de manera definitiva los derechos de la accionante, teniendo en cuenta que la señora Gloria Inés Bedoya de González es sujeto de especial protección, por su avanzada edad y su limitación física.

El Departamento de Risaralda indicó no estar conforme con la decisión adoptada por la a quo, y argumentó su recurso en los siguientes puntos, i) ausencia de condición de discapacidad y de condiciones para conceder la estabilidad laboral reforzada, ii) ausencia de situación de debilidad manifiesta, iii) desproporcionalidad del fallo impugnado, iv) improcedencia de la indemnización ordenada, v) improcedencia de la acción de tutela por existir otro medio de defensa judicial para atacar el Acto Administrativo y, iv) la accionante se encontraba vinculada como una funcionaria de libre nombramiento y remoción.

 En primer lugar, La Sala debe determinar si es procedente la acción de tutela en el presente caso, advirtiendo que, en principio, existen otros mecanismos judiciales idóneos a los que puede acudir la accionante; sin embargo, es indispensable determinar si también son efectivos para proteger los derechos de la actora, dada la situación especial que atraviesa en la actualidad, al tener 64 años y presentar problemas de salud.

Como lo ha indicado reiteradamente la Corte Constitucional, se torna procedente la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral, lo que en el caso bajo estudio se presenta, pues al revisar las pruebas que obran en el expediente (fl.11 a 24 cuaderno de primera instancia), se evidencia que la señora Gloria Inés Bedoya de González, tiene una disminución física y en la actualidad se encuentra en terapias para su recuperación, lo que la pone en una situación de vulnerabilidad y requiere especial protección por parte del Estado.

Puntualmente se observa que al momento de darse por terminado el contrato de trabajo, la actora no había alcanzado una recuperación total de las secuelas físicas que le dejó el accidente, igualmente, que la entidad accionada conocía tal situación como se evidencia en el expediente (fl.25 cuaderno de primera instancia), por lo que la decisión de primera instancia, en cuanto a considerar a la señora Gloria Inés Bedoya de González cobijada por la estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, se encuentra ajustada a derecho.

Respecto al argumento que expone la accionada, de no tener la obligación de motivar los actos administrativos que declaren la insubsistencia de un cargo, por ser de libre nombramiento y remoción, la Corte Constitucional ha indicado que la entidad tiene la obligación de dejar constancia en la hoja de vida de las causas que motivan la insubsistencia, acreditando que no se dio por los problemas de salud del trabajador, y en este caso como no existe prueba de ello, se presume que fue por tal motivo.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que la actora se encontraba protegida por la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la citada norma al momento del despido, era necesario la autorización previa del Ministerio del Trabajo para el despido. Como tal procedimiento no se hizo, el despido carece de validez conforme a lo adoctrinado por la Corte Constitucional.

Adicionalmente, la estabilidad laboral reforzada instituida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no está condicionada a que se demuestre la autosuficiencia económica de la trabajadora como insinúa la entidad accionada, de manera que no son válidos los argumentos del Departamento de Risaralda respecto a que la actora había solicitado devolución de saldos en el fondo de pensiones, toda vez que se reitera la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia del derecho al trabajo, que es un derecho fundamental, es autónomo y no requiere estar en conexidad con otro derecho fundamental.

Igualmente, como lo ordena el citado artículo, al haberse terminado el contrato sin autorización previa de la autoridad de trabajo, el Departamento de Risaralda debe pagar la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario a favor del trabajador.

Finalmente, frente al argumento de la impugnante, respecto a que la sentencia le está dando fuero de inamovilidad a la accionante, se debe indicar, que la providencia de primera instancia no le quita la posibilidad al Departamento de Risaralda de iniciar el respectivo proceso ante el Ministerio de Trabajo para declarar la insubsistencia del cargo que desempeña la accionante, o que, una vez recuperada la actora, proceda de conformidad, dejando constancia en la hoja de vida de aquella de las causas que motivan la insubsistencia, de acuerdo con el artículo 26 del Decreto 2400 de 1968. Lo que se pretende con el presente amparo es que no se transgredan los derechos fundamentales de la accionante debido a la condición de debilidad en que se encontraba al momento de declararse la insubsistencia, situación que incluso puede haberse extendido hasta la actualidad.

En consecuencia se confirmará la decisión de primera instancia.

Corolario de lo anterior, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira**, en nombre del Pueblo y por autoridad de la Constitución y la ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira el 22 de septiembre de 2017.

**SEGUNDO:** Notifíquese la decisión por el medio más eficaz**.**

**TERCERO:** Remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese y Cúmplase

La Magistrada,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

**ALONSO GAVIRIA OCAMPO**

**Secretario**

1. Sentencia T - 320 de 2016, Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos. [↑](#footnote-ref-1)