COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/018/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/018/13
Expediente	—
Fecha	2013-01-25
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral De Las Personas En Condicion De Discapacidad
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional el estado actual de la jurisprudencia, el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la

Texto completo

T-018-13 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-018/13 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional En el estado actual de la jurisprudencia, el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o sicológico: “(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo Cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se manifiesta a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, y (d) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social Referencia: expediente: T-3625269 Acción de tutela instaurada por:

Yesid Quetama Giraldo contra Maderas P Y P Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., veinticinco (25) de enero de dos mil trece (2013) La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo emitido por el Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá con Funciones de Conocimiento, en el trámite de la acción de tutela incoada por Yesid Quetama Giraldo contra Maderas P Y P I. ANTECEDENTES La solicitud de amparo se fundamentó en los siguientes:

1. Hechos 1.1 El 21 de agosto de 2009, el señor Yesid Quetama Giraldo ingresó a laborar a Maderas P Y P por medio de contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de soldador.

1.2 El 4 de febrero de 2011, el demandante sufrió un accidente laboral en el que perdió cuatro dedos de su mano izquierda. El actor recibió las prestaciones médicas asistenciales que requirió su padecimiento.

1.3 Por recomendación de la ARP Colmena, la sociedad demandada reubicó al peticionario en el empleo de auxiliar de almacén. No obstante el petente manifestó al Jefe de Recursos Humanos de la compañía su inconformidad con el cargo que se encontraba desempeñando. Por eso, Maderas P Y P trasladó al tutelante al área de producción para que trabajara como supervisor.

1.4 El 19 de abril de 2012, la empresa demandada término el contrato de trabajo con el señor Quetama Giraldo aduciendo la configuración de justas causas establecidas en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que el actor desarrolló en forma inadecuada las labores que le fueron asignadas. La configuración de la justa causa se sustentó en 6 memorandos que la compañía impuso al actor entre noviembre de 2011 y abril de 2012.

1.5 A través del Inspector de Trabajo, el actor convocó a la sociedad demandada a una audiencia de conciliación con el fin de que se llegara a un acuerdo sobre el restablecimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, Maderas P Y P no acudió a la diligencia de carácter administrativo laboral programada.

1.6 Luego el 2 de julio de 2012, el solicitante interpuso derecho de petición ante la empresa demandada solicitando el pago de las prestaciones que por ley le corresponden, además de que se llegara a un acuerdo respecto de la afectación de sus derechos laborales. Esta postulación solo obtuvo respuesta en la contestación de la demanda.

1.7 El peticionario estimó que la resolución del contrato de trabajo se fundó en una justa causa inexistente y no se siguieron los conductos regulares. Así mismo, indicó que la sociedad al despedirlo tomó una decisión discriminatoria toda vez que no tuvo en cuenta su discapacidad y afectó su derecho al mínimo vital y el de su hijo menor de edad -Maicol Stiven Quetama-.

1.8 En tal virtud, el 24 de junio de 2012, el señor Yesid Quetame Giraldo promovió acción de tutela contra Maderas P Y P, por considerar que vulneró sus derechos fundamentales de petición, a la protección laboral y al mínimo vital, al dar por terminado su contrato de trabajo aduciendo la ocurrencia de una justa causa que en realidad nunca existió. Por consiguiente, solicitó la garantía de sus derechos laborales.

2 Intervención de la parte demandada 2.1 Pedro Alfonso Vargas, representante legal de Maderas P Y P, pidió negar la tutela argumentando que la decisión de despedir al actor se debió a la configuración de las justas causas establecidas en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo toda vez que el actor desarrolló de forma inadecuada sus funciones. Esta causal de terminación unilateral del contrato de trabajo se probó en 6 memorandos que fueron impuestos al señor Quetama Giraldo, en las siguientes fechas: i) los días 2 y 21 de noviembre además el 7 de diciembre de 2011; ii) los días 13 de enero así como el 13 y el 19 de abril de 2012. Por lo tanto, el despido del accionante

no se sustentó en su discapacidad, sino en el incumplimiento de las labores asignadas y la inconformidad del actor para desarrollar ciertas labores.

2.2 Así mismo el representante adujo que la empresa acogió todas las recomendaciones de la ARP Colmena sobre la reubicación del actor. Por eso, la compañía trasladó al tutelante al área de almacén, tal como lo comprobó la ARP referida en diciembre de 2011. Incluso la sociedad reubicó por segunda ocasión al trabajador en el área de producción por petición de éste.

2.3 Para finalizar, el señor Vargas allegó con la contestación de la demanda la respuesta al derecho de petición presentado por el petente y aseveró que su representada se encontraba dentro del término constitucional para dar contestación a la postulación.

3 Sentencia de tutela de única instancia 3.1 En sentencia proferida el 8 de agosto de 2012, el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá decidió negar el amparo apoyándose en los siguientes argumentos:

3.1.1 En primer lugar, el juez determinó que Maderas P Y P no vulneró el derecho de petición del actor, ya que el 31 de julio de 2012 respondió la postulación presentada ante sus oficinas. Así, la empresa informó que el despido del señor Quetama Giraldo se produjo por el incumplimiento de sus funciones y que el pago de las prestaciones laborales se realizó a través de depósito judicial No A4946343 del 2 de mayo de 2012 por valor de $ 736.225 a órdenes del Juzgado 6º Laboral del Circuito de Bogotá.

3.1.2 En segundo lugar, el funcionario judicial estimó que la sociedad demandada no afectó el derecho a la estabilidad laboral reforzada del peticionario, dado que el despido del empleado no se produjo por motivo de su discapacidad, sino por el incumplimiento de sus funciones. Es más, la terminación del contrato laboral se presentó un año después del accidente que sufrió el trabajador, tiempo en el que la compañía reubicó al actor en diferentes áreas de trabajo.

Además señaló que el señor Quetama Giraldo no se encontraba incapacitado al momento de la resolución de la relación laboral y, su historia clínica no demuestra “dictamen o formula indicativa que permita la protección especial predicada por el accionante”.

3.1.3 Para finalizar, el a-quo advirtió al tutelante que quedaba en libertad para acudir a la jurisdicción laboral con el fin de obtener su reintegro y el pago de las prestaciones adeudadas.

3.2 El fallo de primera instancia no fue impugnado por las partes del proceso. 4 Pruebas relevantes aportadas al proceso 4.1 . Pruebas aportadas por el accionante:

4.1.1 Copia de la historia clínica del señor Yesid Quetama Giraldo, que muestra que el 4 de febrero de 2011 sufrió un accidente de trabajo que le causó amputación traumática de 2, 3,4,5 dedos y región distal (Folios 4-6 Cuaderno 2).

4.1.2 Copia del derecho de petición presentado por el petente el 7 de junio de 2012, mediante el cual solicitó a la sociedad accionada el pago de las prestaciones que por ley le corresponden y que llegaran a un acuerdo respecto de la solución a la afectación de sus derechos laborales (Folios 47-48 Cuaderno 2).

4.2 Pruebas aportadas por la entidad accionada: 4.2.1 Copia de los memorandos que la sociedad demandada impuso al tutelante que se sustentaron en que: 1) el 2 de noviembre de 2011 el actor no pidió permiso a su superior para llegar tarde a su puesto de trabajo; 2) el 21 de ese mes y año reincidió en la conducta anterior; 3) el 7 de diciembre de esa anualidad el peticionario no acató la orden dada por el gerente de la compañía, quien le pidió que tapara la lamina Súper T por el lado lateral y superior que se encontraba en la intemperie; 4) el 19 de enero de 2012 el señor Quetama no cumplió con su horario de trabajo en la obra T3 aduciendo que estaba lloviendo;

5) el 11 abril de ese año el petente llegó tarde a su puesto de trabajo; y 6) el 19 de abril de la misma anualidad no asistió a la empresa sin que mediara permiso alguno (Folios 30-35 Cuaderno 2).

4.2.2 Copia del informe del accidente de trabajo que sufrió el señor Quetama Giraldo que evidencia que la sociedad demandada conoció de ese suceso. (Folio 22 y 23 Cuaderno 2).

4.2.3 Copia del seguimiento de accidente de trabajo y las recomendaciones definitivas realizadas por la ARP Colmena para el desempeño adecuado del actor en el trabajo (Folio 26 Cuaderno 2).

4.2.4 Copia de la respuesta del derecho de petición presentado por el señor Quetama Giraldo en el que el representante afirmó que la empresa cumplió con todas las obligaciones legales, entre ellas canceló las acreencias laborales derivadas de la terminación del contrato de trabajo a través de título de depósito judicial No. A-4946343 de fecha 2 de mayo de 2012 por el valor de $ 736.225 que se encuentra en el Juzgado 6º Laboral del Circuito de Bogotá. Adicionalmente, precisó que la compañía tuvo gran consideración con el empleado, en la medida que lo reubicó en dos ocasiones en diferentes áreas de trabajo. De hecho en varias oportunidades los directivos de la sociedad hablaron con el petente, quien comunicó que no quería continuar laborando en Maderas P Y P.

4.2.5 Copia del recibo de consignación del título de depósito judicial No. A-4946343 del 2 de mayo de 2012 por el valor de $ 736.225 que se encuentra en el Juzgado 6º Laboral del Circuito de Bogotá (Folio 35 Cuaderno 2).

4.3 Prueba practicada por el juez de instancia. 4.3.1 El 25 de julio de 2012, el funcionario judicial admitió la demanda de tutela y ordenó recepcionar la declaración del señor Yesid Quetama Giraldo. En esta diligencia el actor informó que: i) presentó la acción de tutela para que sea reintegrado a la empresa en un cargo diferente al de soldador, ya que sin cuatro dedos es imposible que realice dicha labor; ii) los médicos establecieron que había perdido el 40.15% de su capacidad laboral; iii) su despido se produjo sin que mediara una justa causa. Al respecto el peticionario manifestó que tenía deseos de trabajar en la empresa y que los memorandos que le fueron impuestos se basaron en que llegó tarde 2 o 3 minutos a su puesto de trabajo.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN Competencia 1. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 inciso 2 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problema jurídico 2. En el presente asunto le corresponde a la Sala establecer si Maderas P Y P vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Yesid Quetama Giraldo, quien perdió cuatro dedos de su mano izquierda en un accidente laboral, al terminar su contrato de laboral sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente aduciendo la configuración de justas causas establecidas en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo toda vez que el actor desarrolló de forma inadecuada las funciones asignadas.

Para abordar el problema descrito, la Sala comenzará por reiterar el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas . A continuación, llevará a cabo el análisis del caso concreto.

La estabilidad laboral en personas discapacitadas. Procedencia de la tutela para su protección 3. Para el estudio de este tema la Sala se referirá al origen constitucional de la estabilidad laboral, e indicará que este derecho adquiere el carácter de fundamental y de reforzado en las personas discapacitadas, debido a que las afecciones físicas o sicológicas las coloca en un alto grado de vulnerabilidad. Luego explicará como el legislador ha regulado el tratamiento que debe observar el empleador frente a las personas limitadas. Aunado a lo anterior, la Corte precisará que el juez constitucional ha amparado la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas siempre que se cumplan las reglas de procedibilidad para proteger ese derecho.

3.1. Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa [1] .

No obstante, la estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad, o porque ha sido tradicionalmente discriminado o marginado (Art.13 Inciso 2º C. P.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección del Estado, como sucede, con los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). La Sala resalta que esta clasificación no es un impedimento para que en desarrollo de los mandatos superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o individuos que así lo requieren.

De forma genérica " la jurisprudencia constitucional ha establecido que esas personas gozan de un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser desvinculadas de su empleo sin autorización previa de la autoridad administrativa o judicial competente" [2] y sin que exista una justa causa .

3.2. La Corte en esta oportunidad se referirá únicamente a los discapacitados o disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos de acuerdo con los hechos sometidos a su competencia.

Para el caso de los discapacitados el sustento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios del estado social de derecho [3] , la igualdad material [4] y la solidaridad social. Estos mandatos de optimización establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

3.2.1. La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como "la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral" [5] .

Al mismo tiempo esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado " en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional [6] .

Ello significa que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud [7] .

En desarrollo de lo anterior, el legislador expidió la Ley 361 de 1997 a través de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.

Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

En sentencia C-531 de 2000, esta Corte declaró la constitucionalidad condicionada del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 , “es decir, el aparte que ordena el pago de la indemnización mencionada, sentando los siguientes criterios de interpretación conforme a la Constitución, del aparte normativo demandado: (i) el despido de una persona por razón de discapacidad es absolutamente ineficaz;

(ii) en consecuencia, si este se produce, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado. (iii) La indemnización correspondiente a 180 días de salario constituye una sanción por el desconocimiento de la prohibición de despido de personas con discapacidad [8] , y de las normas constitucionales previamente citadas (artículos 1º, 13 y 54), pero no comporta la validación del despido” [9] .

Vale aclarar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo 137 del Decreto ley 19 de 2012. Esta norma revocó el permiso del Ministerio del Trabajo que requería el empleador para despedir a las personas discapacitadas, en las hipótesis en que existiera justa causa para terminar el contrato laboral [10] .

No obstante, la Sala Plena de la Corte declaró esta norma inexequible por medio de la sentencia C-744 de 2012 [11] porque el Presidente de la República al regular los requisitos para el despido de los trabajadores discapacitados extralimitó las facultades otorgadas por la ley 1471 de 2011, que exclusivamente consistieron en suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades.

Esta Corporación advirtió que la estabilidad laboral reforzada es una acción afirmativa que no puede ser restringida sin que existan razones suficientes para ello, conforme lo prevé el principio de progresividad. Además, indicó que el legislador es el competente para determinar si se requiere el permiso de la autoridad administrativa o judicial con el fin de despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, toda vez que desarrolla elementos de un derecho fundamental.

La declaratoria de inexequibilidad de la enumeración 137 del Decreto 19 de 2012 significó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 volviera a la vida, comoquiera que la decisión de la Corte de extraer una norma del ordenamiento jurídico por ser contraria a la Carta Política genera que la regla que había sido derogada reviva [12] y nuevamente esté vigente. Lo expuesto tiene sustento en la pretensión de evitar los vacíos normativos dentro del sistema jurídico.

3.3. Fijado el marco constitucional y legal, la Sala desarrollará la línea jurisprudencial sobre las subreglas que condicionan la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. Cabe aclarar que estos requisitos son diferentes del examen de procedibilidad general que se realiza en cualquier acción de tutela, verbigracia la subsidiariedad e inmediatez.

Inicialmente, la jurisprudencia consideró que las condiciones necesarias para conceder el amparo consisten en que: (i) [E]n 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” [13] .

Más adelante, la sentencia T-1083 de 2007 relevó a los accionantes de probar la conexidad entre el despido y la discriminación al trabajador en razón de su discapacidad, toda vez que debe aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria que se utiliza para las madres embarazadas. En esa oportunidad, la Sala Séptima de Revisión explicó que

la necesidad de presumir que el despido se fundó en la enfermedad del empleado es evidente en la medida que es una carga desproporcionada para alguien que se encuentra en situación de vulnerabilidad. Además, exigir la prueba de despido discriminatorio hace nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar puesto que el objeto del medio de convicción es un aspecto interno del empleador difícil de demostrar para alguien que no es él. En consecuencia, se invierte la carga de la prueba de modo que es el patrono quien debe demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

La Sala subraya que la inversión probatoria convierte en objetivo el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que el trabajador no debe comprobar que el despido se produjo como consecuencia de la discapacidad que padece. En contraste, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien tiene la posibilidad de desvirtuarla, y con ello derrotar la pretensión constitucional del trabajador.

En síntesis, en el estado actual de la jurisprudencia, el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o sicológico:

“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].” [14] Sobre las subreglas enunciadas la Sala realizará algunas precisiones:

3.3.1. En primer lugar, la sentencia C-824 de 2011 advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que “ la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Por ello, el juez de tutela para identificar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral en las personas discapacitadas y estudiar la procedencia del amparo, debe evaluar los factores de vulnerabilidad que se manifiestan en motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte al actor en su bienestar físico, mental o fisiológico.

En efecto, el operador jurídico tiene vedado condicionar el amparo a una calificación de pérdida de capacidad laboral expedido por juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador [15] .

3.3.2. En segundo lugar, conforme a la jurisprudencia de la Corte, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente ” [16] .

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que el empleador al despedir a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: " (…) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (…) ".

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas [17] . Omitir dicho deber vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: " (i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización" [18] .

3.3.3. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se manifiesta a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico ; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, y (d) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.);

[19] y en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario . Caso concreto 4. En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, se discute si Maderas P Y P.

vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Yesid Quetama Giraldo, quien perdió cuatro dedos de su mano izquierda en un accidente laboral, al terminar su contrato de trabajo sin el permiso de la autoridad correspondiente aduciendo la configuración de las justas causas establecidas en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo toda vez que el actor desarrolló de forma inadecuada las funciones asignadas.

4.1. Así las cosas, la Sala empezará por examinar la procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto. Para continuar con el estudio de fondo respecto de la vulneración alegada por el actor a sus derechos fundamentales.

Procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto 5. En este acápite de la providencia se evaluará el cumplimiento de los principios de subsidiariedad y de inmediatez.

5.1. El Decreto 2591 de 1991 y el precedente constitucional manifiestan que en principio la acción de tutela es procedente siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico [20] .

Esta regla que se deriva del carácter excepcional y residual de la acción de tutela cuenta con dos excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en [21] :

i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable; y ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

En el segundo supuesto, la Corte ha precisado que la idoneidad y la eficacia del medio judicial ordinario debe evaluarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Entre dichos elementos relevantes se halla la condición de los accionantes, verbigracia que sean sujetos de especial protección constitucional tal como ocurre con los discapacitados, quienes no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar su reintegro [22] (Supra 3.3).

Para la Sala el caso sub-judice supera el requisito de la subsidiariedad porque la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, comoquiera que tiene una disminución física, producto de un accidente laboral. Además, la única fuente de ingresos del actor era la remuneración proveniente de su trabajo, por lo que carece de recursos para suplir sus necesidades y las de su hijo (Folio 13 Cuaderno 2). Por último, las medidas de protección del derecho al trabajo y al mínimo vital del petente no pueden esperar a que el asunto sea solucionado por el juez ordinario, toda vez que el demandante tiene afecciones en su estado de salud y en la actualidad devenga $ 180.000 mensuales, los cuales son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas y las de su hijo menor de edad (Folio 13 y 14 Cuaderno 2).

5.2. En relación con el principio de inmediatez, la Corte Constitucional ha establecido que si bien no existe un término legal concreto para la interposición de la acción, ésta debe proponerse dentro del plazo razonable a la vulneración de los derechos fundamentales. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el principio de inmediatez surge de la naturaleza de la acción de tutela, pues la finalidad última del amparo es proteger de forma inmediata los derechos constitucionales.

El juez de tutela debe evaluar el cumplimiento de este requisito con relación a las circunstancias que rodean el caso concreto, entre las cuales se encuentran: i) la pertenencia del actor a un grupo vulnerable;

ii) las situaciones personales o coyunturales que le hayan impedido acudir de forma inmediata ante la jurisdicción constitucional; iii) el aislamiento geográfico; iv) la vulnerabilidad económica, además de la persistencia o agravación de la situación del actor; v) la eventual vulneración de derechos de terceros; vi) la ausencia absoluta de diligencia por parte del afectado; y vii) la posibilidad de que el amparo represente una seria afectación a la seguridad jurídica [23] .

En el caso concreto, para la Sala se encuentra cumplido el requisito de inmediatez porque el actor pertenece al grupo poblacional de las personas discapacitadas, el cual es destinatario de protección especial constitucional derivado de su debilidad manifiesta. Así mismo, el peticionario cuenta con una vulnerabilidad económica que se acredita al observar que devenga $ 180.000 mensuales con los que debe satisfacer sus necesidades básicas y las de su hijo menor de edad.

Incluso, la Sala constató la inexistencia de intereses de terceros involucrados en el trámite. Se subraya que el hecho de que el actor hubiese demorado 3 meses para proponer el amparo no excede el plazo razonable exigido por el principio de inmediatez, aun más si se tiene en cuenta que el solicitante no interpuso antes la acción de tutela debido a que estaba esperando llegar a un acuerdo con la empresa Maderas P Y P sobre el restablecimiento de sus derechos laborales. De esta manera, el tutelante acudió ante el Ministerio del Trabajo para celebrar una audiencia de conciliación con la compañía demandada, diligencia a la que no acudieron los representantes de la misma, y el 7 de julio de 2012 presentó derecho de petición a la sociedad referida (Folios 15 y 7 Cuaderno 2).

Estudio de fondo sobre la vulneración alegada por el señor Yesid Quetama Giraldo respecto al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada 6.

La Sala reitera que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, establece que el despido de una persona en razón de una “ limitación” , sin autorización previa de la autoridad del trabajo, es absolutamente ineficaz. Es decir, carece de efectos, razón por la cual, en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. De hecho, según la sentencia C-824 de 2011, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa.

6.1. Con relación a las circunstancias obrantes en el plenario, la Sala concluye que está comprobado que el peticionario es una persona discapacitada a quien le amputaron cuatro dedos de su mano izquierda, tal como lo demuestra la historia clínica aportada (Folios 4-6 Cuaderno 2). Vale recalcar que la limitación que padece el peticionario impide que pueda agarrar cosas con su extremidad superior izquierda, al igual que le ha causado enfermedades, por ejemplo la sensación del miembro fantasma. Esta situación convierte al petente en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

6.2. Adicionalmente, es irrefutable que la sociedad demandada conocía de la discapacidad que sufre el solicitante al momento de la terminación de la relación laboral, dado que el accidente que produjo la amputación de los dedos del trabajador ocurrió en sus instalaciones.

Incluso la empresa obtuvo dicho conocimiento un año antes de la terminación de la relación laboral, pues siguió las recomendaciones que propuso la ARP para el manejo de la limitación del empleado (Folios 25-29 Cuaderno 2).

6.3. En este proceso se encuentra acreditado que el peticionario sostuvo un vínculo laboral con la entidad accionada y que, previa a la notificación que Maderas P Y P le remitiera, informándole sobre la finalización de su relación laboral, no existió autorización del Ministerio del Trabajo. Esa situación se explica, porque la empresa accionada consideró que al existir justa causa que sustentara el despido no requería de ese permiso.

La Sala reitera que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera ninguna actuación del patrono torna eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente. Este requisito es fundamental en razón de que el Ministerio del Trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacitada que cuenta con especial protección constitucional.

Sobre el particular, la sociedad demandada omitió solicitar el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente de modo que no permitió que la entidad competente verificara la existencia de los elementos que configuraron las justas causas establecidas en los numerales 9, 10 y 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, la compañía olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador discapacitado y no una mera formalidad. El deber de solicitar la autorización respectiva se refuerza con el conocimiento de la limitación del trabajador que tenía Maderas P Y P, en la medida que el demandado sabía del estado de vulneración en que se encontraba el actor.

6.4. Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del peticionario, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo, la procedencia del amparo en principio se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado. La Sala recuerda que en este escenario debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio en favor del peticionario, pues resulta una carga desproporcionada para el afectado demostrar un hecho que reside en el fuero interno

del empleador (Supra 3.3). De ahí que sea Maderas P Y P quien debe demostrar que el despido del tutelante se produjo como resultado de una justa causa.

Al respecto, la empresa accionada argumentó que la desvinculación del señor Yesid Quetama Giraldo se originó en el indebido cumplimiento de sus funciones, que fue sustentado en varios memorandos impuestos al trabajador (Folios 30-35 Cuadernos 2). Estas razones no son de recibo para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio porque el empleador no es el competente para evaluar una justa causa de terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada. En contraste, como se afirmó el Ministerio del Trabajo es autoridad encargada de verificar la existencia de los supuestos alegados por el patrono que sustentan el despido de un empleado limitado física o sicológicamente. Por ende, la sociedad demandada no desvirtúo la presunción de despido discriminatorio en la medida que impidió que la oficina del trabajo evaluara si las causas que motivaron la terminación del contrato laboral del actor son justas o no.

6.5. Por las razones expuestas, esta Sala concluye que la sociedad demandada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Yesid Quetame Giraldo al despedirlo sin tener en cuenta que es una persona discapacitada y sin el permiso de la autoridad del trabajo correspondiente. Por eso, la terminación del contrato de trabajo adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna.

7. En tal virtud, la Sala revocará la decisión del Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, que negó el amparo, y en su lugar, concederá la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada de Yesid Quetama Giraldo.

En consecuencia ordenará el reintegro del trabajador a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral (19 de abril de 2012). De igual forma, ordenará a la sociedad demandada que cancele al actor todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y que le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De estas sumas podrá descontar el titulo de depósito judicial No A4946343 del 2 de mayo de 2012 por el valor de $ 736.225 por medio del cual la compañía pagó al actor los derechos laborales derivados de la terminación del contrato, siempre que el petente hubiese cobrado dicho depósito. Así mismo, advertirá al accionado que si continúan las circunstancias de discapacidad del actor, la vinculación del éste sólo podrá terminarse, previa autorización del inspector del trabajo.

III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida el 8 de agosto de 2012, por el Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, que negó el amparo, y en su lugar, CONCEDER la tutela al derecho a la estabilidad laboral reforzada de Yesid Quetama Giraldo.

Segundo.- ORDENAR a Maderas P Y P, que dentro del término de 48 horas, contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar al accionante, a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral (19 de abril de 2012).

Tercero.- ORDENAR a la empresa Maderas P Y P, que dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación de la presente decisión, le cancele al actor todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia; cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De estas sumas podrá descontar el titulo de depósito judicial No A4946343 del 2 de mayo de 2012 por el valor de $ 736.225 a través del cual la compañía pagó al actor los derechos laborales derivados de la terminación del contrato, siempre que el petente hubiese cobrado dicho depósito.

Cuarto.- LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, Notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase, LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria [1] Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[2] Ibídem. [3] Constitución Política, a rtículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” .

[4] Articulo 13. (…)“[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

[5] Sentencia C-531 de 2000 M.P. Alvaro Tafur Galvis. [6] Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa [7] En la sentencia T-1040 de 2001 M.P. Rodrigo Escobar Gil se adujo que:

“ en efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

[8] Sentenció la Corte, en la parte resolutiva del fallo citado: “ Primero .- Declarar EXEQUIBLE la expresión salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo , contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

|| Segundo .- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts.

2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

[9] Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva . [10] 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 del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato.

Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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" [11] M.P.

Nilson Pinilla Pinilla [12] Sentencia C-357 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda. En esta oportunidad La Corte estimo: " (C)onsidera la Corte Constitucional que con la declaratoria de inexequibilidad se restauran ipso jure, siempre y cuando no sean contrarias al ordenamiento constitucional, las normas que habían sido derogadas por los apartes de la Ley (...) que sean declarados inconstitucionales en esa sentencia".

[13] Sentencia T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [14] Sentencia T-651 de 2012 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [15] Sentencias T-198 de 2006 M .P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011 M .P. Luis Ernesto Vargas Silva .

[16] Sentencia T-313 de 2012 M.P. Jorge Ignácio Pretelt Chajub. [17] Sentencia T-313 de 2012 y T-772 de 2012 M.P. Jorge Ignácio Pretelt Chajub [18] Ibídem.

[19] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto : "[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" . Por lo demás, la disposición de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 MP Rodrigo Escobar Gil. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada:

"deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa" .

[20] T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-099 de 2008 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa [21] T-623 de 2011 M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto, T-498 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva , T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-180 de 2009 M.P.

Jorge Iván Palacio Palacio , T-989 de 2008 M.P. Clara Inés Vargas Hernández , T-972 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño , T-822 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil , T-626 de 2000 M.P.

Alvaro Tafur Galvis Y T-315 De 2000 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [22] Sentencia T-211 de 2012 M.P María Victoria Calle [23] Sentencia T-079 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.