COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/025/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/025/11
Expediente	—
Fecha	2011-01-21
Sala	Sala inferir
Magistrado ponente	Luis Ernesto Vargas Silva
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Persona En Circunstancias De Debilidad Manifiesta
- Vih Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Y Contrato Por Duracion De Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Situación fáctica, plenamente comprobada en este trámite, gracias a las copias Sala inferir que (i) el desempeño del peticionario en el ejercicio de sus funciones fue satisfactorio, como se desprende de los antecedentes de la

Texto completo

T-025-11 Sentencia T-025/11 Sentencia T-025/11 ACCION DE TUTELA- Alcance como medio idóneo para protección laboral reforzada de personas portadoras de VIH DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales PERSONA EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA - Protección especial a trabajador enfermo de VIH DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y CONTRATO POR DURACION DE OBRA- Vulneración de derechos fundamentales por parte del empleador La situación fáctica, plenamente comprobada en este trámite, gracias a las copias de los contratos allegadas por el peticionario, permite a la Sala inferir que (i) el desempeño del peticionario en el ejercicio de sus funciones fue satisfactorio, como se desprende de los antecedentes de la tutela, y se infiere de su participación en tres proyectos diferentes. (ii) El ejercicio de labores de aseo es requerido en diversos proyectos de ingeniería de aquellos que desarrolla la entidad accionada. En ese sentido, resulta claro que el trabajo del accionante no se encuentra atado a la culminación de un proyecto determinado, sino que puede ser necesario en una variedad de ellos. (iii) la entidad accionada no intentó la reubicación del accionante en nuevo proyecto, pues consideró que, en ausencia de una calificación formal de la discapacidad laboral, no tenía esa obligación. El análisis precedente perrmite concluir que Comdistral S.A., en efecto, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Pablo. El centro de la vulneración se encuentra en la pretermisión del deber de solidaridad frente a una persona portadora del VIH, y el desconocimiento del principio de igualdad material.

Además, debe recordarse a la entidad accionada que la discriminación no solo tiene una esfera positiva, consistente en dar un trato diferencial injustificado a una persona; sino que también se manifiesta en una esfera negativa, que consiste en omitir el trato especial para aquellas personas o grupos que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. Al evaluar la actuación de la parte demandada a la luz de esa esfera negativa, es claro que infringió la prohibición de discriminación al finalizar sus relaciones con el peticionario .

REINTEGRO AL CARGO DE TRABAJADOR PORTADOR DE VIH La Sala concederá el amparo constitucional a los derechos fundamentales del accionante y ordenará a la Compañía de Ingeniería Metalmecánica Comdistral S.A. reintegrarlo a un cargo que tenga las mismas, o mejores condiciones laborales, que el cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación.

Referencia: expediente T-2.838.267 Acción de tutela de Pablo contra la Compañía Colombiana de Ingeniería Metalmecánica S.A. - Comdistral S.A.

Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva Bogotá, D.C., el veintiuno (21) de enero de dos mil once (2011). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Luis Ernesto Vargas Silva y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del trámite de revisión del fallo dictado en el asunto de la referencia por el Juzgado Séptimo (7º) Penal Municipal de Barranquilla con función de control de garantías, el diecisiete (17) de agosto de dos mil diez (2010).

I. ANTECEDENTES De los hechos y la demanda. 1. Pablo interpuso acción de tutela contra la Compañía Colombiana de Ingeniería Metalmecánica S.A. – Comdistral S.A., con el fin de obtener amparo constitucional a sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, y a la igualdad, que considera vulnerados por la entidad demandada. A continuación se sintetizan los fundamentos fácticos y jurídicos de la demanda:

1.1 . El señor Pablo prestó servicios laborales a la compañía Comdistral S.A. desde el ocho (8) de junio de dos mil seis (2006) hasta el treinta (30) de enero de dos mil diez (2010), de manera continua, desempeñando labores de aseo y limpieza, mediante sucesivos contratos de trabajo individuales, por duración de obra, devengando un salario mínimo mensual legal vigente.

1.2 . El treinta (30) de enero de dos mil diez (2010) la entidad accionada remitió un oficio al peticionario, informándole sobre la terminación de su vinculación laboral, argumentando la finalización de la labor para la que fue contratado.

1.3. El accionante sostiene que la actuación de Comdistral S.A. desconoce su derecho a la estabilidad laboral como persona portadora del virus de inmudeficiencia humana (VIH), de acuerdo con la prueba “ Western Blot ”, practicada el veintisiete (27) de agosto de dos mil ocho (2008).

Afirma, además, que es padre cabeza de familia, que actualmente se encuentra desempleado y que no cuenta con ingresos que le permitan continuar el tratamiento prescrito para el manejo de su condición, basado en los medicamentos abacavir, lamivudina, efivarenz.

2. Con base en los hechos expuestos, el accionante solicita, como medida material de amparo, el reintegro al cargo para el que fue contratado y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día de la desvinculación laboral. Invoca, como precedentes, las sentencias T-295 de 2008 y T-496 de 2004.

Intervención de la entidad accionada. 3. El señor Alvaro Espinel Quintero, actuando en calidad de representante legal de la Compañía Colombiana de Ingeniería Metalmecánica – Comdistral S.A., intervino en el trámite de la primera instancia, y solicitó denegar el amparo con base en los siguientes argumentos:

3.1. El accionante se encontraba vinculado a Comdistral S.A. a través de contrato “ de obra o labor contratada ”, y su vínculo terminó el 30 de enero de 2010, día en que culminó el proyecto para el que se suscribió su último contrato. Por lo tanto, su desvinculación se basó en una causal objetiva, de origen legal, y no en una conducta discriminatoria desplegada por la accionada. Más aún, Comdistral S.A. celebró sucesivos contratos con el actor, conociendo el padecimiento que lo aqueja.

3.2. El peticionario no es un sujeto amparado por la estabilidad laboral reforzada que cobija a las personas con discapacidad, pues no existe calificación del estado de incapacidad o invalidez efectuada por las entidades competentes. Si el actor padece una pérdida de su capacidad laboral, al momento de su desvinculación no se había determinado ni el origen ni el porcentaje de la misma, de manera que la accionada no estaba obligada a solicitar autorización del Ministerio de la Protección Social para finalizar su el vínculo laboral.

3.3. La Corte Suprema de Justicia, en reiterados pronunciamientos (radicados 32532 y 35606), ha establecido que la protección a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad está condicionada a (i) que la limitación haya sido calificada como severa, es decir, que la disminución de la capacidad laboral se encuentre entre el 25% y el 50%; o profunda, es decir, que supere el 50%; (ii) que el empleador conozca el estado de salud del trabajador; y (iii), que la terminación de la relación laboral se produzca “ por razón de la limitación física del trabajador” y sin autorización del Ministerio de la Protección Social.

Esos requisitos no se cumplen en el caso de estudio pues (i) no se había acreditado que el actor presentara una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 25%: (ii) si esa calificación se produjo, esa situación no fue comunicada al empleador; y (iii) la terminación del contrato obedeció a una causa objetiva: el vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo.

3.4. El accionante confunde en su demanda la terminación del contrato con el despido. Sin embargo, debe precisarse que Comdistral S.A. no lo despidió, sino que su contrato terminó por la finalización de la fabricación de los separadores CCHL-COLUMBUS, “proyecto u obra en virtud de la cual fue contratado”, tal como ocurrió en otras oportunidades en que el actor fue vinculado al desarrollo de proyectos específicos.

3.5. La acción de tutela es improcedente, pues (i) no cumple el requisito de inmediatez, ya que fue interpuesta más de 6 meses después de la terminación del vínculo laboral; (ii) el peticionario no probó su condición de cabeza de hogar, ni demostró que no cuenta con los medios económicos para sufragar los gastos del tratamiento que requiere por su enfermedad, desconociendo las cargas probatorias que le corresponden, aún en el trámite informal de la acción de tutela; (iii) de acuerdo con el principio de subsidiariedad, el accionante dispone de mecanismos judiciales para perseguir su reintegro, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a los que debe acudir para la solución de la controversia planteada en sede constitucional.

Del fallo de primera instancia 4. El Juzgado Séptimo (7º) Penal Municipal de Barranquilla, con función de control de garantías, denegó el amparo solicitado por el peticionario, con base en los siguientes argumentos:

4.1. En el caso de estudio no se dan los supuestos del perjuicio irremediable, pues el asunto de fondo es una discusión laboral que no puede ventilarse por la vía constitucional de conformidad con el principio de subsidiariedad y el carácter residual y sumario de la acción de tutela. Si bien el accionante “padece de la enfermedad VIH-SIDA, (...) no se desprende por ese solo hecho una inminencia y gravedad” , que permita dar lugar al amparo transitorio para evitar la consumación de un daño iusfundamental irremediable.

4.2. En relación con los derechos presuntamente vulnerados, consideró el a-quo que: 4.2.1. No se produjo un desconocimiento al derecho fundamental al mínimo vital pues de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, este requiere a.1) un incumplimiento salarial; a.2) que ese incumplimiento afecte el mínimo vital del trabajador; a.3) que sea

prolongado, es decir, que supere los dos meses; o indefinido, circunstancias que no concurren en el caso objeto de estudio.

4.2.2. No se vulneró el derecho a la igualdad, pues el peticionario no acreditó su condición de padre de familia, ni mencionó el supuesto trato discriminatorio o desigual del que fue víctima.

4.2.3. En relación con el derecho a la salud, no puede imputarse vulneración alguna a la entidad accionada, pues una vez disuelto el vínculo laboral, el Estado tiene la obligación de atender sus necesidades sanitarias, a través del régimen subsidiado de seguridad social en salud.

4.2.4. Tampoco se desconoció el derecho al trabajo, pues la estabilidad laboral no es una garantía contenida en el núcleo esencial del derecho al trabajo, salvo en aquellos casos en que la persona afectada por la culminación de una relación laboral es una mujer embarazada o se encuentra en situación de debilidad manifiesta, lo que no se comprobó en el presente trámite.

4.3. La acción de tutela interpuesta por el peticionario es improcedente, en atención a la existencia de recursos judiciales adecuados y efectivos para la protección de sus derechos en la jurisdicción ordinaria laboral, "(…) a la cual deberá acudir para lo pertinente".

El amparo transitorio tampoco es viable, ante la ausencia de pruebas sobre la amenaza de un perjuicio irremediable. 5. La decisión de primera instancia no fue impugnada.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN Competencia. Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo determinado en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en cumplimiento del auto de veintisiete (27) de octubre de dos mil diez (2010), expedido por la Sala de Selección Número Diez de esta Corporación, que escogió este asunto para revisión.

a. Problema jurídico planteado. Corresponde a la Sala Novena de Revisión determinar si la compañía Comdistral S.A. vulneró los derechos fundamentales a la igualdad, la estabilidad laboral reforzada, y el mínimo vital del señor Pablo , portador del virus del VIH, al dar por terminado su contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, alegando la finalización de la obra y la inexistencia de una garantía de estabilidad reforzada en cabeza del actor.

Para resolver el problema planteado, la Sala reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en relación con (i) el alcance de la tutela como medio idóneo para la protección de la estabilidad laboral reforzada de personas portadoras del virus del VIH, y/o enfermas del Sida. Dentro de ese marco jurisprudencial, la Sala (ii) analizará el caso concreto.

La estabilidad de personas portadoras del virus del VIH y/o enfermas de Sida; procedencia de la tutela para su protección. 1. La Corte Constitucional ha definido el contenido y alcance del principio constitucional de estabilidad laboral en amplio número de pronunciamientos [1] .

En ese sentido, la Sala estima que las subreglas constitucionales aplicables en la materia se encuentran plenamente decantadas, razón por la cual motivará brevemente esta decisión, siguiendo, en líneas generales, el esquema expositivo de los recientes fallos T-490 de 2010 y T-295 de 2008, en los que la Corporación se ha pronunciado sobre la estabilidad laboral de personas portadoras del VIH o enfermas de Sida [2] .

2. La estabilidad laboral hace parte del conjunto de principios que informan el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y establecen límites constitucionales a la facultad de configuración del derecho laboral, en atención al carácter social del estado y a la calificación dada por el constituyente al trabajo, como principio fundante del Estado. Sin embargo –como ocurre con todos los principios constitucionales- esa estabilidad no constituye una garantía absoluta, que se traduzca en la inmovilidad en los puestos de trabajo, pues debe armonizarse con otros principios constitucionales como

el derecho de propiedad y la libertad de empresa en el ámbito privado, y los principios que orientan la función pública y el derecho fundamental al acceso a los cargos públicos, en lo atinente a los puestos de trabajo provistos por el Estado.

3. Debido a la diversidad de intereses comprometidos en los distintos escenarios en que se desarrollan las relaciones laborales, y atendiendo a que muchos de esos intereses poseen relevancia constitucional, la estabilidad tiene distintos niveles de intensidad y diferentes garantías para su protección, dependiendo de los fines que se pretendan satisfacer al desvincular a un trabajador, y las circunstancias personales del afectado [3] .

4. En el escenario de los contratos laborales celebrados entre personas de derecho privado, la estabilidad va desde el pago de una indemnización por despido injusto hasta el reintegro laboral, nivel más alto de protección, del que son beneficiarios tres grupos sociales: las personas cobijadas con fuero sindical, las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad, o en condición de debilidad manifiesta por motivo de enfermedad [4] .

En ese sentido, 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.

5. En relación con el grupo compuesto por las personas con discapacidad, la Corte ha explicado que el fundamento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios de estado social de derecho [5] , igualdad material [6] y solidaridad social, que ordenan la adopción de medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta; el principio de no discriminación, que prohíbe desvincular a una persona por su condición física, mental o psicológica [7] ;

y el mandato concreto del artículo 54 de la Carta que establece, en cabeza de todas las autoridades públicas, el deber de propender por la integración social de las personas con discapacidad [8] .

6. Tales mandatos constitucionales fueron objeto de desarrollo legislativo, al promulgarse la ley 361 de 1997, en la que el Congreso de la República decidió adoptar un marco de protección legal para la estabilidad de personas con discapacidad, en cuyo núcleo se encuentra el artículo 26 de la citada ley, que establece la prohibición de despido de personas con discapacidad sin autorización previa del Ministerio del Trabajo (actualmente, de la Protección Social).

En efecto, el inciso primero de la citada disposición establece que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” y el inciso segundo, ibídem, dispone que si ese despido se produce, el empleador debe cancelar una indemnización equivalente a 180 días de trabajo [9] .

7. En sentencia C-531 de 2000, la Sala Plena de esta Corporación 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 [10] , y de las normas constitucionales previamente citadas (artículos 1º, 13 y 54), pero no comporta la validación del despido.

8. Establecido el marco constitucional y legal del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad, es preciso hacer referencia a la sentencia T-519 de 2003, en la que la Sala Sexta realizó una juiciosa sistematización de las subreglas que condicionan la procedencia de la tutela para la protección del derecho citado. De esta forma se sintetizaron en el fallo citado, las subreglas relevantes:

“(…) (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” [11] .

9. Es oportuno, también, hacer referencia a la sentencia T-198 de 2006, en la cual abordó la Sala Sexta el problema de determinar la interpretación constitucionalmente adecuada del término limitación, en el marco de la protección establecida por el legislador en la ley 361 de 1997; tras hacer referencia a las dificultades que comporta una adecuada definición y delimitación de los conceptos limitación, discapacidad, minusvalía, impedimento, tanto en el ámbito interno como en el derecho internacional de los derechos humanos , la Sala estimó que, en materia laboral, la protección debe extenderse a todo aquel que se encuentre en condición de vulnerabilidad o debilidad manifiesta por motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte su bienestar físico, mental o fisiológico.

De acuerdo con esa posición interpretativa, al momento de evaluar la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y, ulteriormente, la procedencia del amparo, el operador jurídico debe indagar sobre la existencia de los factores de vulnerabilidad citados y no condicionar el amparo a la presentación de un certificado de calificación de incapacidad de carácter formal, emanado de las juntas de calificación de invalidez, o de otro órgano competente para calificar la aptitud laboral.

Concluyó la Corte en el citado fallo: “Es por ello, 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 inválido”.

[12] 10. En cuanto al alcance del deber de solidaridad en el escenario estudiado, la Sala Quinta explicó, en el pronunciamiento T-1040 de 2001 que no se agota en la solicitud del permiso ante la autoridad laboral, sino que el empleador está obligado, además, a intentar la reubicación de la persona en un cargo acorde con sus condiciones de salud, de acuerdo con lo dispuesto por los órganos de salud ocupacional. El cumplimiento de este deber depende, a su vez, de la capacidad real (fáctica) de cada empresa para lograr la reubicación del empleado en el giro de sus negocios. De esta forma lo expresó la Corporación:

“(…) [E]l alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

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" [13] .

11. Finalmente, en la sentencia T-1083 de 2007 la Sala Séptima anunció su decisión de apartarse de lo expuesto en la sentencia T-519 de 2003, en relación con la prueba de conexidad entre la discapacidad y el despido para la procedencia de la acción de tutela. A juicio de la Sala citada, en el caso de las personas con discapacidad debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio que se aplica en el caso de las mujeres embarazadas. Así, establecida la condición de debilidad manifiesta y la ausencia de autorización del Ministerio de la Protección Social, corresponde al empleador demostrar que la terminación de la relación laboral obedeció a una causa justa.

La necesidad de aplicar esta presunción se deriva de la enorme dificultad que supone para el empleado –parte débil de la relación laboral- acreditar un hecho que reside en el fuero interno del empleador.

Consideró la Sala Séptima que esa carga no solo resulta desproporcionada, sino que puede llevar a la ineficacia de la prohibición de despido el empleador podría aducir motivos legítimos, dejando al afectado en situación de imposibilidad de probar que fue víctima de la conducta discriminatoria:

"(…) [E]n opinión de esta Sala, además de la consideración relativa a la ineficacia absoluta del despido que se efectúe sin autorización previa de la autoridad del trabajo y el carácter sancionatorio de la indemnización que se impone al empleador por desconocer tal requisito, es necesario extender al caso de los trabajadores que sufren discapacidad, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia, de forma tal que, el espectro de protección de su estabilidad laboral pueda considerarse suficiente y en tal sentido ajustado a la Constitución.

(…) De esta forma, es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad".

[14] 12. Independientemente de lo expresado por la Sala Séptima, sobre su interés por separarse de las subreglas sentadas en la sentencia T-519 de 2003, esta Sala estima que los dos fallos no contienen posiciones incompatibles, sino que la sentencia T-1083 de 2007 añadió una carga probatoria en cabeza del empleador, haciendo más intensa la protección a la estabilidad laboral de este grupo poblacional y dando, por lo tanto, un mayor alcance y eficacia a los contenidos normativos de los artículos 53 y 54 de la Carta.

En ese orden de ideas, la tutela es procedente si se prueba la conexidad entre la discapacidad y el despido para la procedencia de la acción de tutela, como se indicó en la sentencia T-519 de 2003. Sin embargo, acreditada la condición de debilidad manifiesta del afectado, y su desvinculación sin autorización previa de autoridad competente, surge la presunción de despido injustificado y la carga de la prueba se traslada al empleador, como se estableció en la sentencia T-1083 de 2007, ampliamente acogida y reiterada por otras salas de la Corporación [15] .

13. En el fallo recién citado, también se pronunció la Sala Séptima sobre el ámbito material de la protección, es decir el tipo de relaciones laborales a las que se aplica la garantía de estabilidad estudiada.

Al respecto, explicó la Corporación que esta no se limita a los contratos a término indefinido sino que se extiende a otras formas de contratación y precisó que, en los contratos laborales celebrados a término fijo, al igual que en los contratos "de obra", el cumplimiento del termino pactado o la culminación de la obra contratada no constituyen razón suficiente para disolver el vínculo laboral, sino que debe demostrarse la extinción definitiva del objeto y/o la causa que del contrato, así como el incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte del empleado.

“(…) la Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados.

(…) [C]abe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo.

En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional.

[16] (…) para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles” [17] .

En lo concerniente a los contratos de obra, tema que interesa especialmente a la Sala en atención al problema jurídico que debe resolver, concluyó la Corporación:

“Cabe entonces preguntarse si la anterior conclusión puede resultar aplicable también a los contratos de trabajo celebrados por la duración de la obra o labor contratada (artículo 45 C. S. T.). Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad”.

14. En lo atinente a la situación específica de las personas portadoras del virus del VIH / enfermas de Sida, es preciso señalar que la Corte Constitucional estableció, desde la sentencia SU-256 de 1996 [18] , que son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que la tutela puede ser el medio judicial preferente para su protección en el ámbito laboral.

Posteriormente, en el pronunciamiento T-469 de 2004 se consignaron importantes reflexiones sobre la trascendencia de la estabilidad laboral reforzada de personas portadores del VIH y/o enfermas de Sida como una medida para superar patrones de discriminación que afectan a esta población, haciendo del escenario laboral un espacio para la creación de conciencia social sobre la situación de quienes se encuentran afectados por dicha enfermedad. Por su trascendencia para el caso que ocupa a la Sala, se transcriben algunos apartes del fallo citado:

“Las personas que padecen del virus de inmunodeficiencia humana son indudablemente titulares de los derechos proclamados en los textos internacionales de derechos humanos, así como de la totalidad de los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución. Su enfermedad los hace particularmente vulnerables a todo tipo de segregación social, sexual, económica y laboral, convirtiéndolos en una población propensa a ver vulnerada su dignidad y sus derechos a la igualdad, intimidad, salud, seguridad social y trabajo. Precisamente, la legitimidad del Estado Social de Derecho descansa en su capacidad para garantizarle a todos los ciudadanos la observancia de los valores, principios y derechos fundamentales que en la Carta Política se consagran”.

(…) “Para el cumplimiento de este objetivo, los empleadores no sólo tienen la responsabilidad de adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la contaminación y propagación de la infección, tales como el suministro de equipo de protección personal, de primeros auxilios y su mantenimiento, sino que también son titulares de ciertas obligaciones frente al trabajador infectado con el virus de inmunodeficiencia humana, deberes orientados a proteger los derechos fundamentales y la dignidad de sus trabajadores infectados con el virus. El acondicionamiento del lugar de trabajo del empleado infectado, el otorgamiento de permisos para asistir a controles médicos, la adopción de medidas de apoyo, la promoción de un ambiente que no sea discriminatorio, la prohibición de exigir pruebas tendientes a determinar si ha sido contagiado por el virus de inmunodeficiencia humana para acceder o permanecer en una actividad laboral y la permanencia de la persona infectada en su actividad laboral o cualquier otra que presente menos peligro para ella o para los demás, son las recomendaciones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), algunas de las cuales han sido acogidas en nuestro ordenamiento jurídico interno”.

15. En fallos recientes (sentencias T-238 de 2008, T-295 de 2008, T-490 de 2010), la Corte ha abordado el caso de la estabilidad de personas portadoras del VIH, a partir de reglas generales establecidas para el caso de la estabilidad de personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta, con el fines de sistematización jurisprudencial. Es importante recalcar que distintas salas han otorgado, en ocasiones, un amparo transitorio; en tanto que otras han optado por el amparo definitivo.

16. En las recientes sentencias T-295 de 2008 y T-490 de 2010, las salas Octava y Séptima de revisión, han considerado que el amparo definitivo responde de manera más adecuada a la situación que afrontan las personas portadoras del VIH o enfermas de Sida. A juicio de esta Sala, poderosas razones pueden aducirse para seguir el camino trazado por estos pronunciamientos. Así, la gravedad de la enfermedad; la persistencia de conductas y patrones discriminatorios en la sociedad hacia las personas portadoras del VIH, el riesgo que supone la enfermedad para la vida humana, una vez se manifiesta en el síndrome de inmudeficiencia adquirida, y el elevado costo de los tratamientos para el manejo de su condición, restan eficacia a los medios judiciales ordinarios de protección y justifican la procedencia definitiva del mecanismo constitucional.

[19] 17. Con base en las subreglas y criterios de interpretación reiterados en los párrafos precedentes, procede la Sala al estudio del caso concreto.

III. Del caso concreto. 1. Examen de procedibilidad (formal) de la acción. 1.1. Subsidiariedad. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional y el decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede para la protección de los derechos constitucionales cuando (i) no existe otro mecanismo de defensa judicial; (ii) existen tales mecanismos pero no son idóneos o adecuados, en virtud de las circunstancias del caso concreto, o las condiciones personales de vulnerabilidad o debilidad del afectado; o (iii), se interpone para buscar la protección transitoria del derecho, debido a que la duración o estructura del proceso ordinario, no permiten conjurar la amenaza de un perjuicio irremediable.

En el presente caso, siguiendo lo expuesto en los fundamentos 15 y 16 de esta providencia, la Sala considera que, dado que se encuentra confirmada la condición médica del actor como portador del VIH, resulta legítima su aspiración de obtener la protección de sus derechos por la vía constitucional en lugar de acudir al proceso ordinario laboral, mecanismo en principio idóneo para discutir el reintegro, pero que carece de la eficacia suficiente frente al grupo poblacional de las personas que padecen la condición médica referida.

Por lo tanto, si se confirma la vulneración iusfundamental alegada, el amparo material será concedido de forma definitiva. 1.2. Inmediatez. 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, esta debe proponerse dentro de un plazo razonable.

El principio de inmediatez, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, surge de la naturaleza de la acción de tutela, pues la finalidad última del amparo es proteger de forma inmediata los derechos constitucionales. Puesto que no es constitucional establecer términos específicos para la interposición de la acción de tutela, ese examen de razonabilidad en relación con el tiempo transcurrido entre la violación del derecho fundamental y la presentación de la demanda de tutela debe ser evaluado a partir de los diversos criterios que se han fijado en la jurisprudencia de la Corporación.

Así, este Tribunal ha indicado que la pertenencia del actor a un grupo vulnerable; las situaciones personales o coyunturales que le hayan impedido acudir de forma inmediata ante la jurisdicción constitucional; el aislamento geográfico, la vulnerabilidad económica, y la persistencia o agravación de la situación del actor, son elementos que permiten flexibilizar el examen de inmediatez.

Contrario sensu , la eventual vulneración de derechos de terceros, la ausencia absoluta de diligencia por parte del afectado, y la posibilidad de que el amparo represente una seria afectación a la seguridad jurídica (v.gr. en los casos en que se pretende controvertir un fallo judicial), son aspectos que tornan más exigente la evaluación que debe efectuar el juez constitucional [20] .

En el caso concreto, la pertenencia del peticionario al grupo poblacional de las personas portadoras del VIH, la vulnerabilidad económica del actor, alegada en la demanda de tutela y que la Sala encuentra acreditada al observar que el peticionario devengaba 1 SMLMV, así como la inexistencia de intereses de terceros involucrados en el trámite, llevan a la Sala a considerar que, en las circunstancias de este proceso, 6 meses no exceden el plazo razonable exigido por el principio de inmediatez.

En consecuencia, procede la Sala al estudio del fondo del caso. 2. Examen de fondo . 2.1. De acuerdo con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y la interpretación conforme con la Constitución, sentada por la Corte en sentencia C-531 de 2000, 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 acuerdo con la sentencia T-198 de 2006, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta por enfermedad, en aplicación directa de los principios de solidaridad social e igualdad material.

En este proceso, está comprobado que el peticionario es una persona portadora del virus de inmunodeficiencia humana, situación que lo convierte en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Está acreditado, así mismo, que sostuvo un vínculo laboral con la entidad accionada y que, previa la notificación que Comdistral S.A. le remitiera, informándole sobre la finalización de su relación laboral, no existió autorización del Ministerio de la Protección Social. Esa situación se explica, además, por el hecho de que –de acuerdo con la contestación de la demanda- la parte demandada no consideraba que tuviera la obligación de solicitar el permiso en mención, en el caso del actor.

En ese sentido, un argumento central del representante de la accionada es que la estabilidad reforzada solo cobija a quienes han sido calificados con una discapacidad “severa” (es decir, una disminución de capacidad laboral superior al 25%, de acuerdo con calificación expedida por los órganos competentes), y no a personas enfermas, o que padecen alguna limitación que no ha sido evaluada por los órganos competentes para la calificación de discapacidad.

Es preciso, entonces, reiterar en esta oportunidad, que la expresión “limitación”, utilizada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no hace referencia a la pérdida de capacidad laboral formalmente certificada por el órgano competente.

De acuerdo con la jurisprudencia reiterada en esta oportunidad, la norma contenida en la disposición citada solo es acorde con la Constitución Política bajo el entendido de que cobija a todas las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud (razones de índole físico, mental, o fisiológico).

En adición a lo expuesto, ha sentenciado esta Corporación que la condición de debilidad manifiesta es un hecho susceptible de comprobación material, y que corresponde al operador jurídico evaluar, en cada caso, la presencia de esa situación. Por lo tanto, en sede de tutela, no es exigible la calificación formal de discapacidad expedida por los órganos de medicina laboral, o aquellos que disponga el sistema de seguridad social, para efectos de determinar el estado de invalidez, o los distintos grados de pérdida de capacidad laboral.

Por lo tanto, es equivocada la apreciación de la entidad accionada sobre la inexistencia de una garantía de especial protección en cabeza del actor. Y es importante recalcar que esa equivocación no se limita al desconocimiento de las subreglas jurisprudenciales en la materia, sino que refleja una completa indiferencia hacia los principios de solidaridad social e igualdad material, elementos cardinales del estado social de derecho, vinculantes para todas las autoridades y particulares en sus relaciones, en virtud el “ efecto irradiación ” de las normas constitucionales.

En el mismo sentido, el requisito de que la discapacidad supere el 25%, supuestamente originado en sentencias de la Corte Suprema de Justicia, no puede aplicarse en contravía de la interpretación que esta Corporación ha realizado sobre una garantía de origen constitucional. Debe recordarse, al efecto, que esta Corporación tiene a su cargo la función de interpretar con autoridad la Constitución Política, y que los precedentes constitucionales vinculan a autoridades judiciales y administrativas por igual, cuando de la aplicación e interpretación de derechos fundamentales se trata.

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 de la Protección Social, la procedencia del amparo se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado.

Al respecto, es preciso indicar que si bien la existencia de ese nexo debe estar comprobada, 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 (T-1083 de 2007, reiterada), presunción que, para la Sala, en este caso se ve fortalecida, puesto que la entidad conocía la situación del actor, de acuerdo con su intervención ante el juez de primera instancia.

Además, en contratos a término fijo, o por duración de obra contratada, la Corte ha expresado que el simple cumplimiento del término o finalización de la obra no es razón suficiente para extinguir legítimamente el vínculo laboral;

para que el despido se encuentre justificado debe demostrarse, además, que la causa de la vinculación desapareció materialmente, y el bajo rendimiento del empleado.

La parte accionada, sobre quien recae la carga de desvirtuar la presunción de discriminación en las circunstancias previamente mencionadas, explicó que la relación laboral con el actor llegó a su fin por la culminación del proyecto de fabricación de separadores CCHL-Columbus para el cual se suscribió su último contrato laboral, y argumenta que, por lo tanto, no puede considerarse que el despido tuvo carácter discriminatorio.

La explicación que expone la accionada resulta insuficiente, de conformidad con las subreglas reiteradas en esta oportunidad. En efecto, consta en el expediente que el último contrato que se suscribió con el peticionario se relacionaba con la fabricación de los separadores mencionados; sin embargo, el señor Pablo no se encontraba involucrado en los aspectos técnicos del proyecto; es decir, en los aspectos propios de un proyecto de ingeniería, sino que realizaba labores de aseo durante el desarrollo del mismo. Además, el peticionario trabajó, anteriormente, en diversos proyectos, que se

extendieron por más de tres años y que, si bien tenía un objeto diferente desde el punto de vista de la ingeniería, mantenían en común la necesidad de contratar el servicio de aseo, como probablemente se necesita en cualquier proyecto que se extienda en el tiempo.

Esa situación fáctica, plenamente comprobada en este trámite, gracias a las copias de los contratos allegadas por el peticionario, permite a la Sala inferir que (i) el desempeño del peticionario en el ejercicio de sus funciones fue satisfactorio, como se desprende de los antecedentes de la tutela, y se infiere de su participación en tres proyectos diferentes. (ii) El ejercicio de labores de aseo es requerido en diversos proyectos de ingeniería de aquellos que desarrolla la entidad accionada. En ese sentido, resulta claro que el trabajo del accionante no se encuentra atado a la culminación de un proyecto determinado, sino que puede ser necesario en una variedad de ellos.

(iii) la entidad accionada no intentó la reubicación del accionante en nuevo proyecto, pues consideró que, en ausencia de una calificación formal de la discapacidad laboral, no tenía esa obligación.

El análisis precedente perrmite concluir que Comdistral S.A., en efecto, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Pablo .

El centro de la vulneración se encuentra en la pretermisión del deber de solidaridad frente a una persona portadora del VIH, y el desconocimiento del principio de igualdad material. Además, debe recordarse a la entidad accionada que la discriminación no solo tiene una esfera positiva, consistente en dar un trato diferencial injustificado a una persona; sino que también se manifiesta en una esfera negativa, que consiste en omitir el trato especial para aquellas personas o grupos que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. Al evaluar la actuación de la parte demandada a la luz de esa esfera negativa, es claro que infringió la prohibición de discriminación al finalizar sus relaciones con el peticionario.

En consecuencia, la Sala concederá el amparo constitucional a los derechos fundamentales del señor Pablo y ordenará a la Compañía de Ingeniería Metalmecánica Comdistral S.A. reintegrarlo a un cargo que tenga las mismas, o mejores condiciones laborales, que el cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación.

Ahora bien, como lo ha expresado la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada no tiene un carácter absoluto, y el alcance del amparo debe tomar en cuenta las condiciones materiales de la empresa demandada. Por lo tanto, la Sala advertirá que el vínculo laboral puede finalizar si existe justa causa, evaluada por el Ministerio de la Protección Social.

Además, dado que la entidad Comdistral S.A. realiza proyectos de ingeniería, podrá terminar el contrato laboral si demuestra, ante el juez de primera instancia, que en los tres meses sucesivos a la notificación de esta providencia, no existe proyecto alguno en el que exista el cargo de aseador o se requieran las funciones de aseo que realiza el accionante.

Si la accionada pretende acreditar esa situación, deberá presentar un informe mensual al juez de primera instancia en el que consten los proyectos que desarrolla y los cargos que en ellos se pueden desempeñar. Ese informe se entenderá rendido bajo la gravedad de juramento, con las consecuencias jurídicas que ello acarrea, y manteniendo presente que el incumplimiento de una orden judicial da lugar a sanciones por desacato, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda establecerse en cada caso.

Ahora bien, considerando que la ineficacia de la terminación del vínculo acarrea la inexistencia de efectos jurídicos, y que en esta oportunidad se concederá un amparo definitivo, la Sala ordenará el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y ordenará el pago de 180 días de salario por parte de Comdistral S.A. al peticionario, a título sancionatorio, por el desconocimiento de la especial protección debida a las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad o debilidad manifiesta por ser portadoras del VIH.

IV. 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 el fallo de instancia, proferido por el Juzgado Séptimo (7º) Penal Municipal con función de control de garantías de Barranquilla, en tanto denegó la tutela invocada por el peticionario y, en su lugar, conceder el amparo a sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad, y el mínimo vital del señor Pablo .

SEGUNDO.- Ordenar a la Compañía Colombiana de Ingeniería Metalmecánica – Comdistral S.A. que, en el término de 24 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar al peticionario a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la pretendida finalización del vínculo laboral (30 de enero de 2010).

TERCERO.- Ordenar a la Compañía Colombiana de Ingeniería Metalmecánica – Comdistral S.A. que, en el término de 24 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, efectúe el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir al peticionario, desde la fecha de la pretendida desvinculación hasta el momento en que se cumplan las órdenes proferidas en esta providencia.

CUARTO.- Condenar a la Compañía Colombiana de Ingeniería Metalmecánica – Comdistral S.A al pago de 180 días de salario al señor Pablo , a título sancionatorio, por infringir la prohibición de despido de personas en condición de debilidad manifiesta, en los términos establecidos en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, y de conformidad con la interpretación conforme de esa disposición, establecida en sentencia C-531 de 2000, y ampliamente explicada en los fundamentos de esta providencia.

QUINTO.- Señalar que la entidad accionada puede terminar el vínculo laboral sostenido con el peticionario, por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Además, en virtud del principio de cargas soportables , el vínculo puede disolverse si, transcurridos tres meses desde la notificación de esta providencia, la entidad accionada demuestra, ante el juez constitucional de primera instancia (Juzgado 7º Penal Municipal de Barranquilla, con funciones de control de garantías), que no existe proyecto alguno en el que el accionante pueda desempeñar funciones de aseo actualmente.

En caso de pretender la disolución de la relación laboral por esta vía, la entidad deberá remitir un informe mensual al juez de primera instancia sobre los proyectos en desarrollo, y los cargos y funciones requeridos en cada uno de ellos.

Se advierte, en relación con lo dispuesto en este numeral, que cualquier informe rendido por Comdistral S.A. al juez de primera instancia, se entiende suscrito bajo la gravedad de juramento; cualquier inconsistencia entre dichos reportes y la situación real de la entidad ubica a la accionada en situación de desacato a las órdenes de esta Corporación, sin perjuicio de las consecuencias previstas en la ley penal.

SEXTO.- Líbrense , por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2951 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Ausente en comisión MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria [1] La Corte Constitucional ha señalado la existencia del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada desde las tempranas sentencias T-427 de 1992 y T-441 de 1993 y SU-256 de 1996; además, las subreglas que rigen el examen constitucional en la materia se han sistematizado en los fallos C-351 de 2000, T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006 y T-1083 de 2007, ampliamente reiterados por las distintas salas de esta Corporación, entre otras, en las sentencias T-812 de 2008, T-065 de 2010, T-772 de 2010, T-797 de 2009 [2] Es importante mencionar que, aún antes de esos fallos, desde la sentencia SU-256 de 1996, la Corte ha establecido que quienes padecen de esa enfermedad son titulares de una protección reforzada en materia laboral. Sin embargo, el orden jurídico y la jurisprudencia constitucional han presentado notables desarrollos

desde la fecha, principalmente, con la entrada en vigencia de la ley 361 de 1997 y con los fallos C-531 de 2000, T-519 de 2003, T-198 de 2006 y T-1083 de 2007, lo que explica que en los fallos más recientes, distintas salas de revisión hayan abordado el escenario de la protección laboral de personas portadoras del VIH desde la perspectiva de la estabilidad reforzada de personas con discapacidad, realizando los ajustes pertinentes y necesarios para abordar adecuadamente la situación de este grupo poblacional, como se explicará más adelante.

[3] En la Sentencia SU-250 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), explicó la Corte: "…la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo;

además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad "precaria" (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta…" [4] T-812 de 2008.

[5] 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" .

[6] 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".

[7] A rtículo 13. "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica." [8] Articulo 54.

Es 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.

[9] 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.

[10] 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".

[11] Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). [12] Cfr. Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). [13] T-1040 de 2001.

[14] Añadió la Sala: "La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho".

De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad. Así lo reconoció la jurisprudencia anterior a la promulgación de la ley 361 de 1997:

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

[15] Ver, entre un amplio número de pronunciamientos, las sentencias T-065 de 2010, T-772 de 2010, T-797 de 2009, T-281 de 2010, T-651 de 2010, T-490 de 2010, T-457 de 2010.

[16] Así, en relación con la terminación del contrato a término fijo de una mujer en estado de embarazo afirmó esta Corporación: "(…) con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, "siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación".

(Sentencia T-546 de 2006). [17] Continuó la Corte: "Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral." [18] En el fallo SU-256 de 1996, este Tribunal consideró que la desvinculación de un empleado del Gun Club, originada exclusivamente en su condición de portador del virus de inmunodeficiencia adquirida resultaba discriminatoria, y que los empleadores no podían exigir la presentación de exámenes sobre la presencia del virus para la vinculación o permanencia de los empleados en sus cargos.

[19] El amparo transitorio ha sido concedido, por ejemplo, en las sentencias T-273 de 2009, T-238 de 2008 y T-469 de 2004, en la que la Sala tuvo en cuenta que ya se encontraba tramitándose la acción ordinaria laboral.

[20] En la reciente sentencia T-079 de 2010, expresó la Corte sobre el criterio de inmediatez: " La Corte ha establecido que, si bien no existe un término legal para la interposición de la acción de tutela, es de la naturaleza del amparo la

necesidad de buscar la protección inmediata de los derechos por parte del afectado, de manera que esta debe interponerse en un plazo razonable, a partir de la alegada violación a un derecho fundamental. || Esa razonabilidad está dada por varios factores. Así, en las sentencias T-243 de 2008, T-743 de 2008, expresó la Corte Constitucional: Ahora bien, ¿cuáles factores deben ser tenidos en cuenta para determinar la razonabilidad del lapso? La Corte ha establecido, cuando menos, cuatro de ellos: (i) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; (iii) si existe un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado;

[20] (iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.

[20] || En similar sentido, en la proviencia T-1112 de 2008, señaló: “Del principio de inmediatez, como claramente lo ha expresado esta Corporación, no se desprende un plazo objetivo para la interposición de la acción de tutela. Sencillamente, surgen los parámetros para determinar si el lapso transcurrido entre la decisión judicial que se controvierte y la interposición de la acción permite concluir que (i) se pretende una protección urgente de los derechos fundamentales presuntamente amenazados o vulnerados; (ii) en caso de otorgar el amparo no se produce una lesión desproporcionada a derechos de terceros, (iii) ni se afecta irrazonablemente la seguridad jurídica; y (iv) la conducta del accionante no es negligente”.”

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.