COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/215/14

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/215/14 |
| **Expediente** | T-4138181 |
| **Fecha** | 2013-08-30 |
| **Sala** | Sala Primera |
| **Magistrado ponente** | MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada
- Principio De Subsidiariedad E Inmediatez En La Accion De Tutela
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Estabilidad Laboral De Las Personas En Condicion De Discapacidad
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Accion De Tutela En Materia De Reintegro Y Reubicacion Laboral

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Conservar el empleo que tiene el trabajador, (ii) no ser despedido en razón de la vulnerabilidad que lo afecte o por presentar una afectación grave en su estado de salud, y (iii) a permanecer en el cargo para el cual fue contratado”

## Texto completo

T-215-14 Sentencia T-215/14 ( Bogotá, D.C., Abril 1º) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso de trabajadores que fueron despedidos por sus empleadores después de reiteradas incapacidades médicas PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD E INMEDIATEZ EN LA ACCION DE TUTELA- Requisitos de procedibilidad ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Concepto El derecho a la estabilidad laboral reforzada ha sido definido por la jurisprudencia como, “(i) el derecho a conservar el empleo que tiene el trabajador, (ii) no ser despedido en razón de la vulnerabilidad que lo afecte o por presentar una afectación grave en su estado de salud, y (iii) a permanecer en el cargo para el cual fue contratado” ;

esta protección aplica para las trabajadoras en estado de gravidez, para los trabajadores aforados y para las personas que se encuentra en situación de discapacidad y que han sido despedidas en razón a su condición DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales La Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela es procedente para solicitar la protección del derecho al trabajo -artículo 25 de la Constitución Política-, cuando el trabajador se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta al momento del despido, de la terminación o de la no renovación del vínculo laboral y que por sus especiales condiciones merecía una especial protección constitucional.

ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD- Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo Para que un trabajador que se encuentra en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, conocida por el empleador, sea despedido este debe sustentarse en una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Orden a empresa reintegrar a trabajador, en un cargo con funciones compatibles con su estado de salud ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE REINTEGRO Y REUBICACION LABORAL- Improcedencia por cuanto no existe nexo de causalidad entre la finalización del vínculo laboral y enfermedad que padece el accionante, además no es un sujeto de especial protección constitucional Referencia:

Expedientes T-4.138.181 y T-4.138.182 Fallos de tutela objeto revisión: T-4.138.181 Sentencia de segunda instancia del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, del 30 de agosto 2013, que confirmó la providencia del 23 de julio de dos mil trece 2013 del Juzgado Primero Civil Municipal de Yopal, Casanare.

T-4.138.182 Sentencia de segunda instancia del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, del 5 de septiembre de 2013, que confirmó el fallo del 30 de julio de dos mil trece 2013 del Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantía de Yopal, Casanare.

Accionante: T-4.138.181 Jairo Nel Rodríguez Vargas. T-4.138.182 Guillermo Zárate Delgado. Accionados: T-4.138.181 ICC Transportes y Montajes.

T-4.138.182 Dicorp S.A. Magistrados de la Sala Primera de Revisión: María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Magistrado Ponente: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. I. ANTECEDENTES. 1. Demandas de tutela. 1.1. Elementos y pretensión [1] . 1.1.1. Derechos fundamentales invocados.

T-4.138.181 mínimo vital, trabajo, - art. 25 C.P, a la estabilidad reforzada, a la igualdad - art. 13 C.P-, y a la seguridad social - art. 48 C.P- .

T-4.138.182 salud -art. 49 C.P., a la vida, a una vida digna, -art. 11 C.P-, a la seguridad social - art. 48 C.P.-, y al mínimo vital, seguridad social vida -art. 11 C.P., salud y mínimo vital.

1.1.2. Conducta que causa la vulneración. Los accionantes fueron despedidos por sus empleadores después de reiteradas incapacidades médicas. 1.1.3.

Pretensión. T-4.138.181 se ordene de forma inmediata a ICC Transportes & Montajes la vinculación laboral y el pago de la seguridad social. T-4.138.182 (i) se ordene a Dicorp S.A. reintegrarlo en el mismo trabajo y en las mismas condiciones que tenía al momento de ser despedido;

(ii) se le condene al pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el día de su reintegro, y (iii) se ordene el pago de los aportes al sistema general de seguridad social desde el momento de su desvinculación, además la realización del proceso de rehabilitación y reubicación laboral 1.2. Fundamentos de la pretensión.

A. Expediente T-4.138.181 [2] . 1.2.1. El ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas Fue contratado el 13 de mayo de 2012 por ICC Transportes & Montajes, mediante contrato a término indefinido.

1.2.2. Manifestó que el 14 de noviembre de 2012, siendo las 7:30 p.m. y estando trabajando horas extras, sufrió un accidente laboral, sin especificar de qué tipo, y sin que conste tal suceso en las certificaciones aportadas con la demanda.

No obstante, continúo sus labores hasta las 9:45 “por falta de personal, HSE [3] , y por orden directa de la gerencia CRISTINA CELY” [4] .

1.2.3. Como consecuencia del accidente el 14 de noviembre de 2012, el médico neurocirujano de la E.P.S. Saludcoop, le diagnosticó discopatía lumbar más hernia discal, expidiendo una incapacidad inicial por 30 días que fue prorrogada por 150 días más.

1.2.4. El 17 de abril de 2013, el médico de la E.P.S. SaludCoop deja de expedirle incapacidades, y le recomienda a la empresa su reubicación en un puesto de trabajo con las siguientes características:

“a. Oficios con manejo y transporte de cargas no mayor a 7 kg. b. Disminución de trabajos que impliquen movimientos repetitivos del tronco. c. No trabajos en alturas. d. Disminuir trabajos que impliquen permanencia en posiciones fijas por largo tiempo. e. Evitar contacto en cuclillas. f. Evitar manipulación y/o manejo de máquinas que produzcan vibración. g. Valoración por medio ocupacional de la empresa para emisión de aptitud al cargo en su reasignación de labores” [5] .

1.2.5. El 25 de abril de 2013, sin ninguna explicación, ICC Transportes & Montajes le notificó la determinación de dar por terminado el contrato a término indefinido, de forma unilateral y sin justa causa, ordenándole acercarse a la tesorería para que le fuera cancelada la respectiva liquidación.

1.2.6. Aseguró que desde el día de su despido ha solicitado a su empleador que cumpla con la reubicación ordenada por la ARL, sin obtener respuesta alguna.

1.2.7. Informó que su fuente de ingresos era su empleo en ICC Transportes & Montajes, por lo que en la actualidad se encuentra sin ninguna capacidad económica viéndose afectado su mínimo vital y el de su familia, si se tiene en cuenta que de él dependen su esposa, María Edith Murcia, y su hija menor.

1.2.8. En la actualidad no cuenta con seguridad social y el despido del que ha sido víctima lo coloca prácticamente en situación de indigencia.

1.3. Respuesta de la Empresa ICC Transportes & Montajes [6] . El ciudadano Guillermo León Carrillo Ballesteros en calidad de apoderado de la Empresa ICC Transportes & Montajes, según poder otorgado por la Gerente, radicó escrito de respuesta ante el Juzgado Primero Civil Municipal de Yopal, Casanare, el 11 de julio 2013 [7] , solicitando rechazar por improcedente la acción de tutela impetrada por el señor Jairo Nel Rodríguez Vargas, por existir otro mecanismo idóneo y ordinario que puede utilizar en defensa de los derechos laborales que considera vulnerados y, subsidiariamente, declarar no probada la vulneración por parte de la empresa de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la igualdad y a la seguridad social.

En dicha contestación expone los siguientes hechos y consideraciones: 1.3.1. El señor Jairo Nel Rodríguez Vargas fue contratado por la Empresa según contrato individual de trabajo a término indefinido, en el cargo de soldador, a partir del 15 de mayo de 2012 y no del año 2013 como lo afirma el tutelante [8] .

1.3.2. No es cierto que el señor Jairo Nel Rodríguez Vargas haya tenido un accidente de trabajo el día 14 de noviembre 2012, ni que ese mismo día haya laborado horas extras. Los hechos sucedieron según la siguiente secuencia: a) el 04 de noviembre de 2012 hubo un daño en el portón principal, quedando en estado muy inservible [9] ;

b) el 07 de noviembre de 2012 los señores Arturo Zapata, Nelson, Adrián y el soldador de turno, señor Jairo Nel Rodríguez, iniciaron los arreglos del portón, trabajos que duraron entre las 6:15 p.m. hasta las 8:30 p.m., aproximadamente [10] ;

c) el accionante trabajó horas extras para el arreglo del portón, que se cumplieron el 07 de noviembre de 2012 entre las 18:00 y las 22:00 horas según la planilla de control [11] ;

y d) la accionada pagó las horas extras indicadas, según comprobante de pago de horas extras firmado por el señor Rodríguez [12] . No se registra reporte alguno de un accidente de trabajo ocurrido el 07 de noviembre de 2012, ni al día siguiente de la reparación del portón le fue informada tal situación al jefe de mantenimiento o a la responsable de HSE.

1.3.3. El actor solicitó permiso el 13 de noviembre de 2012 para ir a consulta médica, " por tener una picada en el extremo derecho de la cintura ", cita que le fue asignada para el 16 de noviembre de 2012 [13] .

Desde esa fecha fue tratado por medicina general, es decir, por la E.P.S., otorgándole incapacidades por enfermedad general, " iniciando con una incapacidad de dos días que fue prorrogada hasta el 19 de enero de 2013 ".

1.3.4. La E.P.S. SaludCoop el 10 de abril de 2013, le diagnosticó al accionante una discopatía lumbar - hernia lumbar, haciendo una serie de recomendaciones médico laborales, no solo para la empresa sino también para el trabajador, con el ánimo de una reubicación de puesto de trabajo, y haciendo la observación de que " la eventual reubicación laboral es una decisión propia y autónoma de la empresa ". Así mismo, V&V Salud Ocupacional del Llano confirmó el dictamen y sugirió la reubicación [14] .

1.3.5. Es cierto que el 25 de abril de 2013 se le canceló el contrato de trabajo al señor Jairo Nel Rodríguez Vargas, pero no lo es que no se le haya dado una explicación, toda vez que la Jefe de Talento Humano de la Empresa, el día que le entregó la comunicación, sostuvo un diálogo con el accionante y le explicó que " según el organigrama de la empresa no podía ser reubicado, pues todos los trabajos del área operativa eran contrario (sic) a las recomendaciones médicas y en cuanto a las administrativas por los estudios técnicos como Soldador no se podía " [15] .

Además en la comunicación de cancelación del contrato, que no quiso firmar el accionante, se explican las razones que tuvo la accionada para prescindir de los servicios del Actor. Igualmente, se afirma que con posterioridad a tal suceso en ningún momento se ha presentado a la Empresa para entrevistarse con la Gerente.

1.3.6. En la carta de terminación del contrato laboral suscrita el 25 de abril de 2013 por la jefe de talento humano de la Empresa, se plantea que de conformidad con los diagnósticos y evaluaciones médicas del señor Jairo Nel Rodríguez Vargas, se " procedió a revisar la planta de personal a fin de cumplir con las recomendaciones establecidas, no encontrando un cargo que permita su reubicación, ni operativo por razones físicas, ni administrativas pro (sic) razones de formación técnica que posee. En razón a lo anterior, la empresa ha tomado la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa… " [16] .

1.3.7. Al señor Jairo Nel Rodríguez se le cancelaron sus prestaciones sociales según lo ordenado en la ley laboral y fuera de eso se le pagó la indemnización por la cancelación del contrato de trabajo, según los parámetros legales. El total cancelado ascendió a la suma de dos millones ciento sesenta y un mil cuatrocientos sesenta y siete pesos m/cte ($2.161.467).

1.3.8. La empresa manifestó no constarle que el actor no tenga otra fuente de ingresos, ni que de él dependen su esposa y sus dos hijos, debido a que al momento de su vinculación y con el objeto de las afiliaciones al sistema de seguridad social, no aparece el reporte de que tenga cónyuge o compañera permanente, y la única beneficiaria que se registra en el formulario de SaludCoop es Estefany Rodríguez, sin establecerse su edad [17] .

1.3.9. Señala el apoderado judicial de ICC Transportes & Montajes que la Empresa no acudió al Ministerio de Trabajo para solicitar autorización para dar por terminado el contrato, toda vez que las incapacidades en ningún momento superaron los 180 días, además no existe valoración dentro del plenario que indique el grado de pérdida de la capacidad laboral del actor para ser considerada una persona en situación de discapacidad.

1.3.10. Igualmente, anota que el tutelante no se encuentra en condición de invalidez según las evaluaciones médicas y puede laborar en cargos u oficios diferentes a los ofrecidos por la Empresa, además el régimen subsidiado le puede

prodigar seguridad social en salud.

1.3.11. Concluye que en el caso: (i) no se encuentra establecido el accidente de trabajo que argumenta el accionante, por lo que el tratamiento legal debe ser de una incapacidad de origen común;

(ii) las incapacidades no superan el término de 180 días, por lo cual no se requería del preaviso al trabajador para la terminación del contrato laboral, y (iii) al accionante no se le dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa sino sin justa causa al no ser posible su reubicación en la Empresa, razón por la cual fue indemnizado.

1.4. Sentencias objeto de revisión. 1.4.1. Sentencia del Juzgado Primero Civil Municipal de Yopal – Casanare, del 23 de julio de 2013 [18] . El juez constitucional tuteló los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida digna del afectado, ordenando a la empresa ICC Transportes & Montajes, (i) que en el término de 48 horas siguientes a la notificación del fallo, reintegre al señor Jairo Nel Rodríguez Vargas en un cargo que cumpla con los recomendaciones realizadas por salud ocupacional de la E.P.S. Saludcoop; (ii) el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el despido hasta el reintegro, y (iii) el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, contemplada en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La anterior decisión fue fundamentada al considerar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata del cual hacen parte integral una serie de garantías, como lo son la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada, tal como ocurre en el presente caso, en el que el accionante fue desvinculado de su trabajo sin causa que lo justificara.

Aseveró, que la accionada tenía conocimiento que el señor Jairo Nel Rodríguez Vargas había sido diagnosticado con discopatía lumbar más hernia discal, que salud ocupacional le dio unas recomendaciones especiales durante tres meses frente a la labor que desempeñaba. No obstante, terminó su contrato de trabajo de manera unilateral, es decir, sin la autorización de la oficina del trabajo, circunstancia que en si misma se convierte en una razón suficiente para afirmar que la decisión de despido fue con ocasión del estado de salud del accionante lo que hace procedente el reintegro laboral del trabajador.

1.4.2. Impugnación [19] . El 26 de julio de 2013 ICC Transportes & Montajes impugnó la sentencia de tutela de primera instancia, solicitando declarar la improcedencia de la acción dado su carácter excepcional y subsidiario, para lo cual reiteró los argumentos expuestos en la contestación de la demanda. Nuevamente precisó que se trató de un despido sin justa causa siguiendo los parámetros contemplados en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y no con justa causa, que sí requería la autorización de la autoridad del trabajo para la solución de continuidad del contrato, según la condición contenida en el numeral 16 del artículo 62 del mismo Estatuto; además aseguró que el despido sin justa causa no fue motivado en las condiciones de salud del señor Jairo Nel Rodríguez Vargas sino en la falta de un cargo en la Empresa que cumpliera con las recomendaciones dadas por la E.P.S. y salud ocupacional, tal como se anota en la carta de cancelación del contrato de trabajo.

De otra parte, aseguró que en el fallo existe una extralimitación de las facultades extra y ultrapetita del juez de tutela, por cuanto que si bien se aprecian las pruebas de la parte accionante, no se valoran en conjunto con el acervo probatorio allegado por la accionada en lo relativo a la real ocurrencia del accidente de trabajo, al origen de las incapacidades por enfermedad general, al supuesto entorno familiar del actor y a las razones de la Empresa para no acceder a la reubicación .

A su vez, la empresa mediante escrito del 26 de julio de 2013, informó sobre las medidas adoptadas en cumplimiento del fallo de primera instancia: (i) carta donde se acató el fallo emitido, en la que aseguró que según las orientaciones de Saludcoop y de salud ocupacional no existe un cargo en la empresa para su reubicación, sin embargo se están realizando

los estudios respectivos para la creación de uno temporal el que deberá tener el visto bueno de las citadas entidades, con el ánimo de cumplir con los señalamientos del fallo de tutela; (ii) comprobante de la comunicación remitida al señor Jairo Nel Rodríguez, y (iii) carta de solicitud de exámenes de ingreso.

1.4.3. Sentencia del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, del 30 de agosto de 2013 [20] . Revocó en su integridad el fallo de primera instancia y declaró improcedente la acción de tutela, toda vez que el accionante cuenta con un mecanismo judicial idóneo para que se debatan y garanticen sus derechos. Agregó que las condiciones específicas del demandado no hacen temer que se configure un perjuicio irremediable si no se adopta una decisión pronta, tampoco se advierte claramente en la demanda un riesgo de tal naturaleza que impida al demandante ejercitar su derecho dentro de los causes ordinarios ante la jurisdicción laboral.

Adicionalmente, al dar por terminada unilateralmente la relación laboral sin justa causa, reconoció la correspondiente indemnización junto con la liquidación, lo que en principio constituye una cobertura de los riesgos que se generan por la desvinculación laboral. La pretensión de reintegro laboral y el reconocimiento de prestaciones de carácter económico que eventualmente pudieran tener derecho, derivadas de la relación laboral, tienen su escenario natural ante el Juez Laboral, donde puede haber una amplia controversia probatoria y será él quien cuente con los elementos de juicio necesarios para determinar si se accede o no a las pretensiones del demandante.

Si bien el accionante hace mención a un accidente de trabajo ocurrido en horas extras el 14 de noviembre de 2012, como consecuencia del cual quedó incapacitado, los documentos obrantes en el expediente acreditan es que la incapacidad se extendió por enfermedad general.

2. Fundamentos de la pretensión. B. Expediente T-4.138.182 [21] . 2.1. El señor Guillermo Zárate Delgado fue vinculado el 01 de marzo de 2007 como operario de producción en la empresa Diana Corporación S.A., Dicorp S.A., mediante contrato de trabajo a término fijo [22] , el cual fue renovado cada año hasta el 23 de enero de 2013, fecha en que fue despedido sin justa causa.

2.2. Informó que desde marzo de 2008, comenzó a tener quebrantos de salud consistentes en lumbago, cefalea y pérdida de la audición teniendo que acudir en varias oportunidades a consulta médica general, recibiendo tratamientos paliativos, hospitalizaciones y en algunas ocasiones incapacidad laboral.

2.3. El 17 de noviembre de 2010, el señor Guillermo Zárate Delgado acudió a salud ocupacional quien conceptúo la necesidad de reubicación del puesto de trabajo por los altos decibeles que se manejan en el cargo que venía desempeñando. Aseguró que para el 23 de noviembre la empresa aun no le había dado respuesta alguna.

2.4. El 15 de febrero de 2011 el actor acudió a urgencias de la Clínica Casanare en donde le otorgaron una incapacidad médica por dos días, al cabo de los cuales regresó a consulta médica debido a que tenía dolor lumbar después de levantar bultos de 50 Kg. En esta oportunidad, lo incapacitan durante todo el día y lo remitieron al especialista.

2.5. El especialista en ortopedia ordenó la reubicación laboral del tutelante a un puesto de trabajo en el que no tenga que levantar cargas mayores a 25 Kg., oficiando a la empresa para que se tome tal medida por tiempo indefinido. Además lo remitió para valoración de salud ocupacional y medicina laboral.

2.6. Posteriormente, el día 15 de marzo de 2011 Salud Ocupacional de la E.P.S. Saludcoop, confirmó la recomendación realizada por el ortopedista.

2.7. El 22 de marzo de 2011 la empresa reubico al actor por un lapso de 3 meses, en el que cumpliría labores de sellador de la banda de empaquetado en turnos de 8 horas diarias siguiendo las recomendaciones de Salud Ocupacional de SaludCoop y del médico laboral de la empresa. Sobre esta decisión se informó al Ministerio de Protección Social de Yopal.

2.8. Vencido el término anterior, el actor fue trasladado a la zona de secamiento, donde tuvo que cargar bultos de 50 Kg. de peso. 2.9. En mayo de 2011 el actor es valorado por neurocirugía, siendo diagnosticado con lumbago del músculo esquelético, ordenándose nuevamente la reubicación laboral.

2.10. Los días 09 y 20 de diciembre de 2011 el señor Zárate Delgado es incapacitado por presentar dolor de oído, ordenando tratamiento médico, pero debido a que no presenta mejoría es remitido al especialista.

2.11. Posteriormente, el jefe inmediato del señor Zárate ordenó su reubicación en el cargo de fumigador, lo que implica cargar un equipo de fumigación de aproximadamente 40 a 50 kilos y un termo-nebulizador que produce ruidos de altos decibeles.

2.12. El 23 de enero de 2013 el actor fue despedido unilateralmente sin justa causa, y recibió una indemnización correspondiente a un contrato de trabajo inferior a un año, cuando realmente el contrato era a término fijo por un año.

2.13. El 29 de enero de 2013 el actor acudió a consulta médica al tener dolor de oído, sin embargo no le otorgaron incapacidad médica debido a que no estaba laborando.

2.14. Aseveró que es el único proveedor para el sostenimiento de su familia, compuesta por su compañera permanente y cuatro hijos menores de edad que se encuentran estudiando. Dada su precaria salud, no le ha sido posible continuar con los tratamientos médicos y terapéuticos, pues los pocos ingresos que se perciben en el hogar son generados por su compañera quien trabaja informalmente como vendedora ambulante.

2.1. Respuesta de la empresa Diana Corporación S.A., Dicorp S.A. [23] . La representante legal de Dicorp S.A. radicó escrito de respuesta el 22 de julio de 2013 [24] , oponiéndose a todas las peticiones de la solicitud de tutela al considerar que no existió vulneración a los derechos fundamentales invocados por el actor. Lo anterior lo sustento de la siguiente manera:

2.1.1. El accionante suscribió el 01 de marzo de 2007 contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para que desempeñara el cargo de operario de molinería. El contrato fue renovado en los términos legales hasta el 23 de enero de 2013 momento en el que la Empresa decidió darlo por terminado, previo el pago de una indemnización por despido sin justa causa.

2.1.2. La Empresa le comunicó al accionante que en razón del oficio del 11 de marzo de 2011 emitido por SaludCoop E.P.S., por espacio de tres meses desempeñaría el cargo de sellador de la banda de empaquetado en turnos de 8 horas, siguiendo las siguientes recomendaciones:

“(i) no levantar cargas mayores a 20 Kg., (ii) no realizar trabajos que impliquen movimientos repetitivos de tronco, (iii) no realizar trabajos en alturas y/o en superficies de alto riesgo de caída, (iv) no trabajar en cunclillas ni manipular y/o manejar maquinaria que produzca vibración, (v) no realizar labores que impliquen permanencia en posiciones fijas por largo tiempo, razón por la cual, se deben realizar pausas activas y cambio de postura deambulante o sedante cada hora y (vi) no desarrollar actividades que impliquen movimientos repetitivos o de levantamiento de cargas” [25] .

2.1.3. Al finalizar los tres meses de reubicación recomendados por la E.P.S., se le indicó al accionante que retornara a sus labores de auxiliar de recibo y secamiento, sin que se le impusiera la obligación de cargar bultos de 50 Kg.

2.1.4. No es cierto que el actor haya sido ubicado como fumigador. La Empresa siempre le ha asegurado al accionante el uso y goce de sus derechos fundamentales.

2.1.5. No se cumple con el requisito de inmediatez, toda vez que transcurrieron más de 5 meses desde la terminación del contrato -23 de enero de 2013- hasta le interposición de la tutela -16 de julio de 2013.

2.1.6. El tutelante no demostró que tuviera una incapacidad permanente superior al 15%, de conformidad con el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, y no existe prueba siquiera sumaria mediante la cual se constate que la enfermedad que dice padecer lo imposibilite para desempeñar labor alguna, razón por la cual no se encuentra en situación de debilidad manifiesta y no goza de los beneficios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Debido a lo anterior, la acción de tutela se torna abiertamente improcedente.

2.1.7. Del acervo probatorio que obra en el expediente no es posible constatar que para el momento del despido el señor Guillermo Zárate Delgado tuviera alguna recomendación, restricción o incapacidad, razón suficiente para concluir que el despido no fue discriminatorio.

2.1.8. Finalmente, aseguro que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para ordenar el pago de prestaciones económicas, para lo cual el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial ante el juez laboral.

2.2. Sentencias objeto de revisión. 2.2.1. Sentencia del Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Yopal, Casanare del 30 de julio de 2013.

Negó el amparo solicitado por el señor Guillermo Zárate Delgado al considerar que la empresa Diana Corporación S.A. no vulneró los derechos invocados por el actor. La decisión se fundamentó en lo siguiente:

En este caso el actor puede acudir a los medios ordinarios de defensa judicial ante la justicia laboral para solicitar la protección de los derechos que considera vulnerados.

Aseguró, que no se advierte que el accionante sea un sujeto de protección especial, pues no hay valoración que determine el nivel de discapacidad en la que se encuentre.

De otra parte, consideró que nada indica que existe una relación de causalidad entre la terminación unilateral del contrato de trabajo del accionante y la situación de salud que este dice padecer, o que esta se hubiera convertido en una carga para el empleador, o que no se hubiera ofrecido el tratamiento o no se hubieran observado las recomendaciones para la recuperación de su normalidad fisiológica. Tampoco hay evidencia sobre la existencia de trato discriminatorio por parte del empleador, en razón a su estado de salud; así como de la ocurrencia de un perjuicio irremediable que coloque en peligro su subsistencia y la de su familia.

5. Impugnación [26] . El 05 de agosto de 2013 fue presentada la impugnación de la sentencia de primera instancia, reiterando los argumentos expuestos en la demanda y solicitando revocar el fallo que negó el amparo constitucional. Adicionalmente, afirmó que hacia el año dos mil ocho (2008) y durante el transcurso del contrato laboral, la salud del señor Zárate se vio seriamente afectada, y posteriormente su enfermedad fue calificada como de origen profesional.

6. Sentencia del Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, del 05 de agosto de 2013. Confirmó en su integridad el fallo de primera instancia al considerar que las condiciones específicas del demandado no hacen temer que se configure un perjuicio irremediable si no se adopta una decisión pronta. Nada impide al demandante acudir ante la jurisdicción ordinaria, pues la acción de tutela no es un medio alternativo o complementario para alcanzar el fin propuesto. La demanda no desarrolla ni acredita con suficiencia los supuestos del peligro de perjuicio irremediable y tampoco ellos se infieren de las pruebas que obran en el expediente.

No se cumple con el requisito de inmediatez, toda vez que la desvinculación laboral del accionante se dio en enero de 2013 y transcurrieron más de cinco (05) meses hasta la fecha de presentación de la acción de tutela. Si efectivamente existiera un perjuicio irremediable como se insinúa en la demanda, sin demostrarlo, ya se habría consumado en el lapso anotado.

II. FUNDAMENTOS. 1. Competencia. La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial mencionada, con base en la Constitución Política -artículos 86 y 241.9- y lo desarrollado en el Decreto 2591 de 1991 -

artículos 31 a 36- [27] .

2. Procedencia de la demanda de tutela. 2.1. Alegación de afectación de un derecho fundamental. El accionante del expediente T-4.138.181 considera que la entidad accionada le vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, - art. 25 C.P, a la estabilidad reforzada, a la igualdad - art. 13 C.P-, y a la seguridad social - art.

48 C.P- . y en el expediente T-4.138.182 a salud -art. 49 C.P., a la vida, a una vida digna, -art. 11 C.P-, a la seguridad social - art. 48 C.P.-, y al mínimo vital, seguridad social vida -art. 11 C.P., salud y mínimo vital 2.2.

Legitimación activa. En el expediente T-4.138.181 , la acción de tutela fue interpuesta por el ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas quien actúa en nombre propio y en el expediente T-4.138.182 la acción de tutela fue interpuesta por la abogada María Elvira Ospina Vega como apoderada del señor Guillermo Zarate Delgado [28] .

Lo anterior encuentra su fundamento constitucional en el artículo 86 [29] de la Carta, el cual establece que toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actué en su nombre.

2.3. Legitimación pasiva. T-4.138.181 empresa ICC Transportes y Montajes . T-4.138.182 empresa Diana Corporación S.A., Dicorp S.A. En ambos casos se trata de accionantes que tienen una relación de subordinación con estas empresas.

(CP, art 86; D 2591/91, art 42). 2.4. Inmediatez. T-4.138.181 el ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas fue despedido el 25 de abril de 2013 y la acción de tutela la interpuso el 8 de julio de 2013 [30] .

T-4.138.182 el señor Guillermo Zarate Delgado fue apartado de su cargo el 23 de enero de 2013 y la tutela fue interpuesta el 16 de julio del mismo año. La Sala considera que en ambos casos transcurrió un lapso razonable desde el momento en que los actores fueron despedidos y hasta cuando presentaron la acción de tutela.

2.5. Subsidiariedad. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela constituye un mecanismo de protección de derechos fundamentales de carácter residual y subsidiario, es decir que únicamente será procedente cuando no exista otro medio de defensa.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha considerado que aun cuando exista un mecanismo de defensa directo, la acción de tutela será procedente cuando:

“(i) los medios ordinarios de defensa judicial no son suficientemente idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados, (ii) aun cuando tales medios de defensa judicial sean idóneos, de no concederse la tutela como mecanismo transitorio de protección, se producirá un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales, y (iii) el accionante es un sujeto de especial protección constitucional (personas de la tercera edad, personas discapacitadas, mujeres cabeza de familia, población desplazada, niños y niñas), y por lo tanto la situación requiere de particular consideración por parte del juez de tutela” [31] .

Con el ánimo de saber si las acciones de tutela objeto de estudio son procedentes, la Sala comenzará analizando si los ciudadanos Jairo Nel Rodríguez Vargas y Guillermo Zarate Delgado pueden ser considerados como sujetos de especial protección constitucional, en razón a su condición de salud, lo que determinara si acudir a la jurisdicción resulta ser idóneo y eficaz en cada caso.

En el caso T-4.138.181, el ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas trabajó desde el 13 de marzo de 2012 hasta el 25 de abril de 2013, en el cargo de soldador hasta que su contrato de trabajo a término indefinido fue terminado de forma unilateral y sin justa causa. El actor padece discopatía lumbar más hernia discal, según la evaluación médica suscrita por el área de riesgos profesionales de Salud Ocupacional de SaludCoop E.P.S. el 10 de abril de 2013 [32] , en donde se

hacen recomendaciones médico-laborales que incluyen la reubicación en un puesto de trabajo con característica predeterminadas por espacio de tres meses.

Posteriormente, el actor fue incapacitado desde el 11 de abril de 2013 hasta el 13 de abril del mismo año [33] , y más adelante, el día 22 de abril de 2013 el accionante fue valorado por salud ocupacional en donde le recomendaron que cambie de actividad laboral [34] .

Lo anterior evidencia que transcurrieron escasos 13 días desde la última incapacidad y 3 desde la recomendación de Salud ocupacional, lo que evidencia que para el momento del despido el trabajador debería ser considerado como un sujeto de especial protección constitucional en razón a su condición de salud, lo que a juicio de la Sala hace que la acción de tutela sea procedente.

En el caso del señor Guillermo Zarate Delgado de 49 años [35] T-4.138.182, trabajó en Diana Corporación S. A., Dicorp S. A. en el cargo de operario de molinería desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 23 de enero de 2013, momento en el que fue terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato laboral. El actor padece lumbalgia mecánica, según la evaluación médica suscrita por el área de riesgos profesionales de Salud Ocupacional de SaludCoop E.P.S. el 11 de marzo de 2011, en donde se hicieron recomendaciones médico-laborales que incluyen la reubicación en un puesto de trabajo con características predeterminadas por espacio de tres meses [36] .

La Sala evidencia que al actor le han otorgado diferentes incapacidades, principalmente por presentar lumbago no especificado, siendo la última por un lapso de 2 días, es decir, del 30 al 31 de enero de 2012 [37] , sin embargo, del acervo probatorio allegado al expediente no es posible concluir que el señor Zarate Delgado se encuentre en situación de discapacidad, es mas, no existe ni si quiera una recomendación para que se realice la valoración por perdida de la capacidad laboral. A su vez, en la evolución de la historia clínica de enero 29 de 2013 no se hace ninguna referencia a esta patología, lo que le permite concluir a la Sala que su estado de salud ha mejorado.

De otra parte, la Sala observa que le han otorgado otras incapacidades por presentar otitis [38] , fiebre [39] y diarrea [40] , todas estas enfermedades de origen común siendo la última de mayo de 2012. De lo anterior, se evidencia que desde la última incapacidad por lumbago -31 de enero de 2012- y por enfermedad común -12 de mayo de 2012-, hasta la fecha del despido que fue el 23 de enero de 2013 han trascurrido más de 1 año y 8 meses respectivamente.

Situación que en principio no le permite a la Sala asegurar que el actor deba ser considerado como un sujeto de especial protección constitucional en razón a su condición de salud, pues como ya se dijo la última incapacidad por Lumbago fue hace más de un año y la última por enfermedad común es de hace más de 8 meses, lo que supone un hecho aislado de su estado de salud y no una condición permanente de la que se pueda inferir que el despido ocurrió como un acto discriminatorio. Debido a todo lo anterior, la Sala considera que en el presente caso la acción de tutela no es procedente, puesto que el accionante cuenta con un mecanismo ordinario que es idóneo para la protección de los derechos fundamentales.

3. Problema Jurídico. Le corresponde a la Sala determinar si ¿ICC Transportes & Montajes vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, del señor Jairo Nel Rodríguez Vargas, al terminar el contrato de trabajo a término indefinido, de manera unilateral y sin justa causa, después de finalizada una incapacidad superior a 180 días sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, por considerar que no era factible su reubicación en la Empresa? 4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela es procedente para solicitar la protección del derecho al trabajo -artículo 25 de la Constitución Política-, cuando el trabajador se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta al momento del despido, de la terminación o de la no renovación del vínculo laboral y que por sus especiales condiciones merecía una especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional ha denominado a esta forma de especial protección como “ el derecho a la estabilidad laboral reforzada” el cual ha sido definido por la jurisprudencia como, “(i) el derecho a conservar el empleo que tiene el trabajador, (ii) no ser despedido en razón de la vulnerabilidad que lo afecte o por presentar una afectación grave en su estado de salud, y (iii) a permanecer en el cargo para el cual fue contratado” [41] ; esta protección aplica para las trabajadoras en estado de gravidez, para los trabajadores aforados y para las personas que se encuentra en situación de discapacidad y que han sido despedidas en razón a su condición [42] .

Al otorgar dicha protección, la Corte la ha sustentado principalmente en la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecieron mecanismos de integración social para las personas con limitaciones. La protección laboral reforzada establecida en la mencionada disposición ha sido extendida por la jurisprudencia no sólo a los trabajadores que estén calificados como discapacitados, sino a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

Así mismo, en repetidas ocasiones la Corte Constitucional ha considerado que para evidenciar la posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el juez constitucional debe verificar las siguientes condiciones:

“(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].” [43] En efecto se configura un trato discriminatorio cuando el despido del trabajador se funda en la enfermedad que lo aqueja, situación que no puede ser sustentada en argumentos de carácter legal que justifiquen la desvinculación del mismo, puesto que, el empleador tiene la obligación de reubicar a sus colaboradores que durante el transcurso del contrato de trabajo hayan sufrido alguna disminución de su capacidad física que afecte el desarrollo de sus funciones [44] .

Es decir, que para que un trabajador que se encuentra en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, conocida por el empleador, sea despedido este debe sustentarse en una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y con la previa autorización del Ministerio de Trabajo [45] .

Ahora, al hablar de derecho a la estabilidad laboral reforzada nos encontramos frente a dos situaciones que son diferentes, por una lado, está la garantía que la Ley 361 de 1997 ha previsto para las personas que se encuentra en situación de discapacidad y, por el otro, la que la jurisprudencia constitucional ha derivado directamente de la Carta para la protección de las personas que, no obstante no están discapacitadas, si se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud en el momento de la terminación del vínculo laboral.

De lo anterior, se desprende que la primera situación, es decir, la estabilidad laboral reforzada en favor de los discapacitados -la de rango legal-, trae consigo la obligación para los empleadores de pedir autorización a la oficina del trabajo de manera previa al despido de alguno de sus trabajadores que se encuentren en dicha situación. En cuanto al segundo escenario, encontramos la garantía constitucional que se deriva directamente de la Carta, la cual persigue el fin de proteger a quienes no reúnen las condiciones para ser calificado con una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%, esto es, aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o de indefensión. Esta última protección no implica la obligación por parte del empleador de acudir ante la oficina del trabajo, sino que es una protección que tiene lugar por vía judicial cuando se cumplan los presupuestos fácticos que dan lugar a ella.

En consecuencia, el supuesto de la afectación de la garantía laboral reforzada de origen legal implica la verificación formal sobre la ausencia de la autorización por parte del inspector del trabajo, mientras que de la garantía de origen jurisprudencial, supone la acreditación de algunas circunstancias que den cuenta de una actuación discriminatoria por parte del empleador, esto supone que la protección constitucional dependería de que:

a) Se establezca que el trabajador se encuentre en condiciones de salud que permitan identificar una situación clara de debilidad. Es decir, que no cualquier afectación de la salud resultaría suficiente para sostener que hay lugar a considerar

a éste como sujeto de especial protección constitucional;

b) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; c) finalmente, que no exista una justificación suficiente para el despido, de manera que sea claro que el mismo no tuvo origen en una discriminación. En este caso el empleador debe acreditar suficientemente la existencia de una causa justa para dar por terminado el contrato.

5. Caso concreto. 5.1. Expediente T-4.138.181. El 8 de julio de 2013 el señor Jairo Nel Rodríguez Vargas instauró acción de tutela contra la empresa ICC Transportes & Montajes, al considerar que sus derechos fundamentales fueron vulnerados al ser despedido sin justa causa y encontrándose en situación de debilidad manifiesta después de haber estado incapacitado durante un lapso equivalente a 101 días [46] , debido a que padece "discopatia lumbar más hernia discal", y sin que la empresa acogiera la recomendación de reubicarlo en otro puesto de trabajo.

En consecuencia, solicitó que se le ordene a la entidad accionada vincularlo nuevamente y pagarle todas las prestaciones correspondientes a seguridad social a las que tenga derecho.

5.2. Por su parte, ICC Transportes & Montajes informó que al señor Jairo Nel Rodríguez Vargas se le terminó el contrato de trabajo, debido a que, no era posible reubicarlo en otro puesto de trabajo que cumpliera con las recomendaciones dadas por la EPS y Salud Ocupacional del Llano. A su vez, informó que no acudió al Ministerio de Trabajo para solicitar autorización para dar por terminado el contrato, toda vez que las incapacidades en ningún momento superaron los 180 días, además no existe valoración dentro del plenario que indique el grado de pérdida de la capacidad laboral del actor para ser considerado como una persona en situación de discapacidad, y la terminación del contrato fue sin justa causa al no ser posible su reubicación en la Empresa, razón por la cual fue indemnizado.

De otra parte, aseveró que la acción de tutela se utiliza para evitar un perjuicio irremediable derivado de la afectación a su mínimo vital, situación que en este caso no es posible presumir si se tiene en cuenta que al accionante al momento de terminar su contrato de trabajo se le pago la indemnización del contrato de trabajo.

5.3. En el expediente obran una serie de incapacidades expedidas de manera periódica que van desde el 11 de octubre de 2012 hasta el 4 de abril de 2013 sumando un total de 101 días. Estas múltiples incapacidades secuenciales evidencian (i) que el trabajador estaba teniendo alteraciones en su estado de salud y (ii) que el empleador conocía tal situación.

Posteriormente, el 11 de abril de 2013, el área de riesgos profesionales de Saludcoop realizó una serie de recomendaciones médico-laborales [47] .

A su vez, Salud Ocupacional del Llano, el día 22 de abril de 2013, recomendó a la empresa cambiar de actividad laboral al actor [48] , sin embargo, la empresa el 25 de abril del mismo año dio por terminado el contrato laboral.

5.4. Los hechos manifestados anteriormente, le permiten a la Sala concluir que en el presente caso se cumplen con los supuestos que la jurisprudencia ha establecido para otorgar una protección laboral reforzada al trabajador que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o de indefensión, pues en primer lugar, es posible establecer que el señor Jairo Nel Rodríguez Vargas se encontraba en una situación de debilidad en razón a sus múltiples incapacidades médicas; en segundo lugar, ICC Transporte & Montajes tenía pleno conocimiento sobre el estado de salud del actor; y por último, la empresa no adujo de manera suficiente la existencia de una causa justa que amerite dar por terminada la relación laboral, pues se limitó a manifestar que no puede reubicar al trabajador, sin justificar o explicar de manera suficiente las razones que le impiden hacerlo, situación que lo hace beneficiario a ser considerado un trabajador en situación de debilidad manifiesta y por ende a tener derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa ICC Transporte & Montajes reintegrar al ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas a un puesto en el que se tengan en cuenta las recomendaciones realizadas por el área de riesgos profesionales de

Saludcoop y por Salud Ocupacional del Llano, y en caso que la condición de debilidad persista la empresa efectivamente no pueda reubicar al actor, podrá con base en esta sentencia solicitar la autorización de despido a la oficina del trabajo. En segundo lugar, se dispondrá que le pague todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de esta sentencia.

III. CONCLUSIÓN. 1. Síntesis de los casos. T-4.138.181. E l ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas trabajó en el cargo de soldador desde el 13 de marzo de 2012 hasta el 25 de abril de 2013, fecha en la que su contrato de trabajo a término indefinido fue terminado de forma unilateral y sin justa causa por la empresa ICC Transporte & Montajes . El actor padece discopatía lumbar más hernia discal, lo que ha llevado a que le expidan reiteradas incapacidades médicas que van desde el 11 de octubre de 2012 hasta el 13 de abril del año siguiente. El día 22 de abril de 2013 el accionante fue valorado por salud ocupacional en donde le recomendaron que cambie de actividad laboral, sin embargo la empresa hizo caso omiso de dicha recomendación argumentando que no cuenta con un puesto de trabajo al cual lo pueda reubicar.

T-4.138.182, El señor Guillermo Zarate Delgado de 49 años trabajó en Diana Corporación S. A., Dicorp S. A. en el cargo de operario de molinería desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 23 de enero de 2013, momento en el que fue terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato laboral. El actor padece lumbalgia mecánica, lo que ha llevado a que el área de riesgos profesionales de Salud Ocupacional de SaludCoop E.P.S.

recomendara su reubicación laboral por un lapso de tres meses. Al actor le han otorgado diferentes incapacidades, principalmente por presentar lumbago no especificado, siendo la última por esta causa durante un lapso de 2 días, es decir, del 30 al 31 de enero de 2012, y otras posteriores por enfermedad común del 8 al 12 de mayo de 2012.

2. Decisión. T-4.138.181 la Sala le ordenará a la empresa ICC Transporte & Montajes (i) reintegrar al ciudadano Jairo Nel Rodríguez Vargas a un puesto en el que se tengan en cuenta las recomendaciones realizadas por el área de riesgos profesionales de Saludcoop y por Salud Ocupacional del Llano; y (ii) dispondrá que le paguen todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de esta sentencia.

T-4.138.182, la Sala declarará improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor Guillermo Zarate Delgado. 3. Razón de la decisión. T-4.138.181 se configura un trato discriminatorio cuando se despide a un trabajador que se encuentra en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta sin el cumplimiento de los requisitos exigidos por la jurisprudencia para despedirlo.

T-4.138.182 (i) no se evidencia un nexo causal entre la última incapacidad por Lumbago y la última por enfermedad general las cuales ocurrieron hace más de un año y 8 meses respectivamente y el despido. (ii) Adicionalmente, el actor no es una persona de la que se pueda afirmar que es un sujeto de especial protección constitucional y por ende acreedor al beneficio de la estabilidad laboral reforzada.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE:

PRIMERO.- Expediente T-4138181 REVOCAR el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, el treinta (30) de agosto de dos mil trece (2013), mediante el cual se negó el amparo de los derechos fundamentales del accionante y, en su lugar, CONFIRMAR la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado Primero Civil Municipal de Yopal, Casanare, del veintitrés (23) de julio de dos mil trece (2013), mediante la cual se tutelaron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida digna del señor Jairo Nel Rodríguez Vargas, CONCEDIENDOLE la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

SEGUNDO.- Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la empresa ICC Transportes & Montajes que dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar al señor Jairo Nel Rodríguez

Vargas, en un cargo con funciones compatibles con su estado de salud y acorde con las recomendaciones realizadas por el Área de Riesgos Profesionales de SaludCoop E.P.S.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa ICC Transportes & Montajes que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente decisión, le cancele al señor Jairo Nel Rodríguez Vargas todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de esta sentencia; le cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta la fecha de esta providencia. De estas sumas podrá descontar la indemnización por despido injusto.

CUARTO.- Expediente T-4138182 REVOCAR el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, el cinco (05) de agosto de dos mil trece (2013), que a su vez confirmó la sentencia dictada por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con función de Control de Garantías de Yopal, Casanare, el treinta (30) de julio de dos mil trece (2013), la cual negó el amparo de los derechos fundamentales invocados. En su lugar, declarar improcedente la acción de tutela instaurada por el ciudadano Guillermo Zárate Delgado.

QUINTO.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada Con salvamento parcial de voto LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA MARÍA VICTORIA CALLE CORREA A LA SENTENCIA T-215/14 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD Y DEBILIDAD MANIFIESTA POR CONDICIONES DE SALUD- No debe hacerse diferenciación en cuanto a la protección del derecho entre una y otra condición (Salvamento parcial de voto) Desconoce la jurisprudencia que ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros graves en su salud en el cumplimiento de sus funciones y que, por ende, se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA- La jurisprudencia ha extendido el beneficio no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (Salvamento parcial de voto) La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y, en efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad que padezca, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Caso en que se debió conceder el amparo por cuanto al accionante se le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares (Salvamento parcial de voto) Referencia: expedientes T-4138181 y T-4138182 (acumulados) Acciones de tutela instauradas por Jairo Nel Rodríguez Vargas en contra de ICC Transportes y Montajes y Guillermo Zárate Delgado en contra Dicorp S.A.

Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala Primera de Revisión, presento las razones que me llevan a salvar parcialmente el voto a la sentencia T-215 de 2014.

1. En relación con el expediente T-4138181 , comparto la decisión de revocar el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Yopal, Casanare, el treinta (30) de agosto de dos mil trece (2013), mediante el

cual se negó el amparo de los derechos fundamentales del señor Jairo Nel Rodríguez Vargas y, en su lugar, confirmar la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado Primero Civil Municipal de Yopal, Casanare, del veintitrés (23) de julio de dos mil trece (2013), mediante la cual se tutelaron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida digna del accionante, concediéndole la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; y las órdenes consecuenciales dirigidas a la empresa ICC Transportes y Montajes en el sentido (i) de reintegrar al actor a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud y acorde con las recomendaciones realizadas por el Área de Riesgos Profesionales de SaludCoop E.P.S., y (ii) que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la decisión, cancelarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia;

(iii) efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta la fecha de la providencia. Sumas estas de las que podrá descontar la indemnización reconocida al trabajador por el despido injusto.

Sin embargo, no comparto la diferenciación que se hace en la sentencia en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en relación con (i) las personas que se encuentran en situación de discapacidad, y (ii) las personas que no obstante no están discapacitadas, sí se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por las condiciones de salud padecidas al momento de la terminación del vínculo laboral.

Lo anterior, desconoce la jurisprudencia que ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 [49] , a favor no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros graves en su salud en el cumplimiento de sus funciones y que, por ende, se encuentran en situación de debilidad manifiesta [50] .

El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es resultado de una interpretación conjunta de, por lo menos, cuatro preceptos constitucionales [51] :

en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el derecho a “ la estabilidad en el empleo ” [52] ; en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “ integración social ” a favor de aquellos que pueden considerarse “ disminuidos físicos, sensoriales y síquicos ” (artículo 47) [53] ; en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “ se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta ” a ser protegidas “ especialmente ”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “ real y efectiva ” (artículo 13) [54] y, en cuarto lugar, del deber de todos de “ obrar conforme al principio de solidaridad social ”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (artículo 95) [55] .

Ahora bien, con apoyo en el artículo 13 de la Constitución Política, la Corte ha entendido que los sujetos de protección especial a los que se refiere la Ley 361 de 1997, que en razón de su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son solo los que están en condición de discapacidad calificados como tales conforme con las normas legales, sino que tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta [56] .

También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona en condiciones de debilidad manifiesta , sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición [57] .

En este punto es donde cobra relevancia la estabilidad laboral reforzada, que rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo.

Es decir, a quellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser tenidas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellos también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación directa de la Constitución [58] .

Así, la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y, en efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad que padezca, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección [59] .

La Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” , y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “ estabilidad laboral reforzada ” [60] .

Empero, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del trabajo , la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en unas condiciones de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

S i el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante [61] .

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización del inspector del trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

(i) la ineficacia del despido, (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno);

(ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares a las del empleo desempeñado hasta su desvinculación, acorde con sus condiciones;

(iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso [62] , y (iv) el derecho a recibir “ 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 ” [63] .

2. En relación con el expediente T-4138182 , no comparto la conclusión a la que llega mayoritariamente la Sala de declarar la improcedencia de la acción de tutela instaurada por el ciudadano Guillermo Zárate Delgado.

El actor, padece de lumbalgia mecánica [64] que afecta su capacidad de trabajo. La acción de tutela fue presentada para evitar un perjuicio irremediable, derivado de la afectación a su mínimo vital, que en este caso se presume [65] teniendo en cuenta que el actor al momento de la terminación de su contrato de trabajo, devengaba la suma mensual de quinientos ochenta y nueve mil quinientos pesos ($589.500) [66] , lo que equivalía a un salario mínimo legal [67] , para su sustento y el de su familia compuesta por su compañera permanente [68] y tres hijas menores de edad [69] .

El contrato de trabajo para operarios a término fijo se inició el treinta y uno (31) de agosto de dos mil siete (2007) y su fecha de vencimiento era el veintiocho (28) de febrero de dos mil trece (2013) [70] .

Las consultas médicas e incapacidades del señor Guillermo Zárate Delgado se dieron entre el veintiséis (26) de marzo de dos mil ocho (2008) y el treinta (30) de enero de dos mil doce (2012), es decir, durante la vigencia del contrato laboral [71] .

La I PS Yopal, el veintitrés (23) de febrero de dos mil once (2011), y el área de riesgos profesionales de SaludCoop E.P.S., el once (11) de marzo de dos mil once (2011), recomendaron la reubicación laboral del paciente [72] .

La Empresa reubicó al trabajador por espacio de tres (3) meses en el cargo de sellador de la banda de empaquetado el veintidós (22) de marzo de dos mil once (2011) [73] .

Por haberse cumplido el plazo anterior, el doce (12) de julio de dos mil once (2011), le informó que debía retornar a sus labores de auxiliar de recibo y secamiento en donde le tocaba manejar y transportar cargas como bultos de arroz de 50 Kg [74] .

E l veintitrés (23) de enero de dos mil trece (2013) la Empresa dio por terminado el contrato laboral, unilateralmente y sin justa causa [75] , sin que mediara previa autorización de la autoridad del trabajo. Finalmente, en el examen de egreso realizado por Sanitas Ltda. el veintiocho (28) de enero de dos mil trece (2013), queda evidenciado el padecimiento del señor Zárate al referir sospecha de enfermedad profesional con un diagnóstico de lumbalgia mecánica [76] .

El accionante tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a que padecía una afectación en su estado de salud derivada de una enfermedad, que le “ dificulta[ba] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares ” [77] , sin que fuera necesaria una calificación previa de su estado de invalidez o su reconocimiento como trabajador discapacitado. Por lo tanto, para poderlo desvincular, la empresa Diana Corporación S.A., Dicorp S.A., debió haber solicitado una autorización ante la autoridad del trabajo, lo que no ocurrió y, por ello, el despido se torna ineficaz.

En esta ocasión la Sala de Revisión se aparta de una línea pacífica y sostenida de las diferentes Salas de Revisión que ha estado sujeta solo a eventuales aclaraciones o salvamentos parciales de voto, sin presentarse razones suficientes para su proceder como lo hizo.

Fecha ut supra, MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada [1] T-4.138.181 Acción de tutela presentada el 8 de julio de 2013, por el señor Jairo Nel Rodríguez Vargas contra ICC Transportes y Montajes .

(Folios 1 al 4 del cuaderno No. 1). T-4.138.182 Acción de tutela presentada el 16 de julio de 2013, por la abogada María Elvira Ospina Vega en representación del señor Guillermo Zárate Delgado contra la empresa Diana Corporación S.A. DISCORP S.A. (Folios 1 al 10 del cuaderno No.

1). [2] Demanda de tutela presentada el 5 de mayo de 2014. (Folios 8 a 10 del cuaderno No. 1) [3] Health, Security and Enviroment. [4] Manifestación realizada en los hechos de la demanda de tutela.

(Folios 1 del cuaderno No. 1). [5] Manifestación realizada en los hechos de la demanda de tutela. (Folios 2 del cuaderno No. 1). [6] Mediante Oficio del 9 de julio de 2013, el Juzgado Primero Civil Municipal de Yopal le corrió traslado a la Empresa ICC Transportes & Montajes para que ejerzan su derecho de defensa, se pronuncien sobre los hechos de la tutela y aporten las pruebas que consideren pertinentes. (Folios 34 del cuaderno No. 1.).

[7] Folios 36 al 43. [8] En el contrato individual de trabajo a término indefinido aportado por la Empresa, se indica que la fecha inicial del contrato es el 15 de mayo de 2012. Folio 44.

[9] Acta de descargos del 10 de enero de 2012 realizada por José Patiño, folio 45. [10] Acta de descargos sin fecha realizada por José Arturo Zapata, folio 46.

[11] Folio 47. [12] Folio 48. [13] Folios 49 al 50. [14] Folios 51 al 52. [15] Folio 37. [16] Folio 54. [17] Folio 62. [18] Sentencia de primera instancia. (Folios 68 al 74 del cuaderno No.

1.). [19] Impugnación. (Folios 82 al 88 del cuaderno No. 1.). [20] Sentencia de segunda instancia. (Folios 15 al 18 del cuaderno No. 2). [21] Demanda de tutela presentada el 16 de julio de 2013. (Folios 1 a 10 del cuaderno No. 1) [22] Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año ( f olios 134 a 137 del cuaderno No. 1).

[23] Mediante oficio del 18 de julio de 2013, el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con función de Control de Garantías de Yopal – Casanare le corrió traslado a la empresa Diana Corporación S.A., Dicorp S.A para que ejerzan su derecho de defensa, se pronuncien sobre los hechos de la tutela y aporten las pruebas que consideren pertinentes.

(Folio 106 y 107 del cuaderno No. 1) [24] Respuesta de Diana Corporación S.A., Dicorp S.A. (Folios 112 al 128 del cuaderno No. 1). [25] Afirmación realizada en la respuesta de la demanda de tutela. (Folio 113 del cuaderno No. 1).

[26] Impugnación. (Folios 173 al 176 del cuaderno No. 1.). [27] En Auto del 28 de noviembre de 2013 la Sala de Selección de tutela No. 11 de la Corte Constitucional, dispuso la revisión de los expedientes T-4.138.181 y T-4.138.182 y procedió a su reparto. El 05 de diciembre de 2014, los expedientes fueron remitidos al despacho del magistrado Mauricio González Cuervo para lo de su competencia.

[28] Poder. (Folio 1 del cuaderno No.1) [29] Constitución Política, Artículo 86 “ toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

[30] Acción de tutela presentada el 8 de julio de 2013 (Folio 3 al 4 del cuaderno No. 1) [31] Sentencia T-185 de 2007. [32] Folio 29 del cuaderno No. 1 [33] Certificado de licencias o incapacidades. (Folio 20 del cuaderno No. 1).

[34] Concepto aptitud laboral. (Folio 26 del cuaderno No. 1.) [35] Historia clínica en la que se evidencia que el actor nació el 14 de abril de 1965. (Folio 19 del cuaderno No. 1.) [36] Folio 63 del cuaderno No. 1.

[37] Incapacidad del 25 al 27 de noviembre de 2010 -Folio 45-, del 29 de noviembre de 2010 al 1 de diciembre de 2010 –Folio 47-, el 2 de diciembre de 2010 -Folio 48-, del 9 al 10 de febrero de 2011 – Folio 54 y 55-, del 12 al 14 de febrero de 2011 – Folio 56-, del 30 al 31 de enero de 2012 –Folio 81-.

[38] Incapacidad por otitis del 9 al 10 de diciembre de 2011. (Folio 75 del cuaderno No. 1). [39] Incapacidad por fiebre del 5 al 7 de mayo de 2012. (Folio 82 y 83 del cuaderno No. 1).

[40] Incapacidades por diarrea del 8 al 12 de mayo de 2012. (Folio 86 al 89 del cuaderno No. 1). [41] Sentencias T-192 de 2012, T-166 de 2011 y T-453 de 2014.

[42] Sentencia T-116 de 2013, T-359 de 2014 entre otras. [43] Sentencia T-018 de 2013, T-453 de 2014, entre otras. [44] Sentencia T-772 de 2012.

[45] Sentencia T-691 de 2013. [46] Según consta en las incapacidades médicas aportadas que van desde el 11 de octubre de 2012 hasta el 13 de abril de 2013 (Folio 6 al 20 del cuaderno No. 1) [47] Recomendaciones médico-laborales. (Folio 29 del cuaderno No. 1).

[48] Concepto de aptitud laboral. (Folio 26 del cuaderno No. 1). [49] Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

[50] La mayoría de las Salas de Revisión que integran esta Corporación han hecho una aplicación extensiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a los trabajadores que, pese a no ser catalogados como personas en estado de invalidez o discapacidad, tienen disminuida su salud por enfermedades graves o accidentes comunes o laborales, cuyas secuelas les impiden o dificultan temporal o indefinidamente cumplir con sus funciones en igualdad de condiciones. En este sentido, han sostenido que estas personas son sujetos de una estabilidad reforzada y no pueden ser despedidas sin autorización previa del inspector de trabajo, o de lo contrario, su despido se presumirá discriminatorio. Dentro de estas se encuentran, por ejemplo, las siguientes:

Sala Quinta de Revisión, sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil); Sala Sexta de Revisión, sentencias T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-632 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-198 de 2006 (M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-518 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-812 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-992 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-263 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-603 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Sexta de Revisión, sentencia T-677 de 2009 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-784 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-003 de 2010 (M.P.

Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Primera de Revisión, sentencia T-307 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-490 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, S.P.V. Humberto Antonio Sierra Porto y S.P.V. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-019 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Novena de Revisión, sentencia T-292 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Primera de Revisión, sentencia T-111 de 2012 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-148 de 2012 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Octava de Revisión, sentencia T-440A de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-378 de 2013 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y S.V.

Jorge Iván Palacio Palacio); Sala Primera de Revisión, sentencia T-773 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. María Victoria Calle Correa y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-348 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, sentencia T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. Mauricio González Cuervo y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Quinta de Revisión, Sentencia T-486 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio);

Sala Tercera de Revisión, sentencia T-597 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y A.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Quinta de Revisión, sentencias T-877 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), entre otras.

[51] Ver al respecto la sentencia T-415 de 2011 (M.P. María Victoria Calle Correa), a través de la cual se tutelaron los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de una ciudadana con pérdida de la capacidad laboral parcial permanente inferior al 50%, a quien Industrias Fanny S.A.S. le terminó su contrato de trabajo sin contar con la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, con el argumento de que entre el momento en que se dictaminó la pérdida de capacidad laboral de la tutelante y la fecha de terminación del contrato de trabajo, transcurrieron varios años, lo que desvirtuaba el nexo de causalidad necesario para que se configurara la estabilidad laboral reforzada.

[52] Entre otras, así lo ha dicho la Sala Cuarta de Revisión en la sentencia T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño). En ella, examinó si una persona que sufría de diabetes y ocultó esa información en la entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber omitido dicha información. Para decidir, consideró que cuando se trata de personas en "circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta", la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que el trabajador sí tenía ese derecho fundamental a causa de las condiciones de debilidad y, en consecuencia, ordenó su reintegro.

[53] En la sentencia T-263 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Sala Tercera de Revisión señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar "una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran", contemplado en el artículo 47 Superior.

[54] Ver la sentencia T-520 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, la Sala Segunda de Revisión para justificar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas (artículo 13 de la C.P.) que por su condición física o mental "se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta".

[55] En la sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy), la Sala Sexta de Revisión vinculó los elementos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Señaló que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además […] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta".

[56] Así lo dejó sentado la Sala Quinta de la Corporación en la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), en la que le correspondió determinar si la situación de disminución física en que se encontraba la demandante debido a su afectación de salud y su recuperación, la hacían sujeto de una protección especial que implicara el derecho al reintegro. Consideró que pese a que la accionante no se encontraba calificada como discapacitada, sí estaba disminuida físicamente en el momento en que fue despedida, en la medida en que la afectación de su salud y la recuperación posterior a las intervenciones a las que fue sometida le impedían el desarrollo de las labores impuestas por su empleador. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora, considerando ineficaz su despido, aplicando de esta manera la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997. Esta posición fue reiterada en las sentencias T-256 y T-

351 de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003 y T-632 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-1183 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinoza); T-283 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-518 de 2008 (M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa); T-819 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández); T-603 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); T-050 y T-415 de 2011 (M.P. María Victoria Calle Correa); T-225 y T-226 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), entre otras.

[57] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). Posición reiterada en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), entre otras. En la sentencia T-094 de 2010 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto), se analizaron sendas decisiones de primera y segunda instancia mediante las cuales se resolvió negativamente la solicitud de reintegro elevada por una ex trabajadora de la empresa demandada, quien a la fecha de desvinculación padecía lumbalgia crónica y artrosis degenerativa de columna, y aducía la ineficacia de su despido por falta de autorización de la autoridad del trabajo, de acuerdo a lo reglado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En esa oportunidad, la Sala Octava de Revisión decidió revocar los fallos y ordenar a la accionada reintegrar a la trabajadora al cargo que venía ocupando antes de la fecha del despido o a uno de igual o mejor jerarquía, en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud. Asimismo, ordenó el reconocimiento y pago a su favor de “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

[58] Esto quedó bastante claro en la sentencia T-351 de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), en reiteración de la posición sostenida en la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). En esa ocasión la Sala Quinta de Revisión consideró el caso de un trabajador que había disminuido su capacidad visual y presentaba pérdida en la memoria, en razón de un accidente de tránsito que lo había dejado once días inconsciente. A raíz de esta situación el médico de salud ocupacional de la Empresa solicitó la reubicación del trabajador. La Compañía reubicó al trabajador, sin embargo, en su opinión, este cambio afectó en forma más grave su salud. Ante esta circunstancia el actor pidió nuevamente su traslado a otras funciones, encontrando una respuesta omisiva, razón por la cual presentó la acción de amparo. La condición de debilidad manifiesta en la que se encuentra un trabajador que ha padecido deterioro en su estado de salud, también fue objeto de análisis en las sentencias T-307 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-341 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-372 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-754 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[59] Ver la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), en donde se estudió el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez. En esta oportunidad la Sala Sexta de Revisión concedió la tutela a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad del accionante, manifestada en la especial protección a los discapacitados. También la sentencia T-504 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) en donde correspondió determinar si los accionados vulneraron los derechos al trabajo, la seguridad social y la igualdad del accionante, como consecuencia de la negativa a reintegrarlo y reubicarlo tras el vencimiento del período de incapacidad en que se encontraba. En esta ocasión la Sala Cuarta de Revisión reiteró la jurisprudencia proferida alrededor del deber de reubicación de los trabajadores que han sufrido merma en su capacidad laboral. Finalmente, decidió tutelar los derechos fundamentales invocados y ordenó a los demandados, previa valoración médica, a reintegrar laboralmente al accionante y, en caso de persistir la incapacidad parcial, reubicarlo en un puesto de trabajo conforme a sus capacidades laborales, con igual o mejor remuneración y conservando condiciones dignas. Esta posición fue reiterada en la sentencia T-554 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), en donde la Sala Tercera determinó la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la tutelante por parte de Briton Med Colombia Ltda., al efectuar la

terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus graves padecimientos de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

[60] Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, la Sala Sexta de la Corporación señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[61] Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, la sala de revisión ordenó el reintegro de un trabajador que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico”, a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta decisión fue reiterada en las sentencias T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-081 de 2005 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-530 de 2005 (M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa), T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-002 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) T-661 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-687 de 2006 (M. P.

Jaime Córdoba Triviño), T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-992 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-518 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), entre otras.

[62] 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: “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”. Este fue asunto de decisión en la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), en la que se le ordenó a la empresa demandada brindar capacitación a la tutelante para el cumplimiento de sus funciones.

[63] Lo anterior de conformidad con el artículo 26, inciso 2°, de la Ley 361 de 1997. Varias Salas de Revisión de la Corporación además de ordenar el reintegro y la reubicación de estas personas, han ordenado el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, ofreciendo exactamente el mismo grado de protección que la Ley ordena a favor de las personas en situación de discapacidad o invalidez. Dentro de estas se encuentran, por ejemplo, las siguientes: Sala Octava de Revisión, sentencia T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-361 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño); Sala Octava de Revisión, sentencia T-125 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-725 de 2009 (M.P. Mauricio González Cuervo); Sala Octava de Revisión, sentencias T-936 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-094 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-118 de 2010 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Primera de Revisión, sentencia T-198 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Primera de Revisión, sentencia T-050 de 2011 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-166 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-410 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-774 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T- 775 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-

850 de 2011 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-263 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); Sala Novena de Revisión, sentencia T-018 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva);

Sala Segunda de Revisión, sentencia T-302 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-484 de 2013 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Novena de Revisión, sentencia T-041 de 2014 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Primera de Revisión, sentencia T-217 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Octava de Revisión, sentencia T-316 de 2014 (M.P. Alberto Rojas Ríos y A.V. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-383 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-673 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado); Sala Primera de Revisión, sentencia T-837 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V.

Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Séptima de Revisión, sentencias T-098 de 2015 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-310 de 2015 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-351 de 2015 (M.P.

Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Primera de Revisión, sentencia T-405 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), y Sala Novena de Revisión, sentencia T-420 de 2015 (M.P.E. Myriam Ávila Roldán), entre otras. Asimismo, en la sentencia T-449 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), la Sala Octava de Revisión concluyó que en estos casos “el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en el caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma”.

[64] Folio 63 del cuaderno principal. En adelante, los folios que se refieran harán parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa.

[65] Se acude a las sentencia T-819 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), T-725 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-287 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-454 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez).

[66] Folio 139. [67] Mediante Decreto 2738 de 2012, se fijó el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2013, en la suma de Quinientos ochenta y nueve mil quinientos pesos ($589.500).

[68] A folio 12 del cuaderno de revisión obra acta de declaración extraproceso realizada en la Notaría Primera de Yopal el veintiocho (28) de marzo de dos mil catorce (2014), en la que consta que el señor Guillermo Zárate Delgado y la señora Luz Marina Sastoque, conviven en unión marital de hecho “desde hace más de once (11) años”.

[69] A folios 11 al 13 aparecen los registros civiles de nacimiento de Irma Isabel Zárate Sastoque (9 años), Samaris Zárate Cuadros (13 años) y Solimar Zárate Cuadros (15 años), hijas del señor Guillermo Zárate Delgado.

[70] Folio 134. [71] Folios 19 al 62. [72] Folios 60 y 63. [73] Folio 146. [74] Folio 147. [75] Folio 138. [76] Folios 97 a 101. [77] Que es suficiente, según la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). En dicha providencia se dijo que era condición suficiente para considerar que una persona debe ser especialmente protegida, que la enfermedad por ella padecida le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Ver, además, la sentencia T-784 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa).

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.