COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/231/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/231/10
Expediente	—
Fecha	2009-09-21
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dra MARIA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajadores Discapacitados O En Condiciones De Debilidad Manifiesta
- Despido De Discapacitado
- Despido De Trabajadores Discapacitados Sin Autorizacion De La Oficina Del Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La ley 361 de 1997 aunque haya existido pago de indemnización necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica

Texto completo

T-231-10 Sentencia T-231/10 Sentencia T-231/10 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Subordinación e indefensión respecto del trabajador contra su ex empleador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA - Reiteración de especial protección constitucional DESPIDO DE DISCAPACITADO -El empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la ley 361 de 1997 aunque haya existido pago de indemnización DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO- Presunción del despido como consecuencia de la discapacidad La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Vulneración al efectuar terminación unilateral de trabajo sin contar con el permiso de las autoridades competentes Referencia:

expediente T-2503481 Acción de tutela instaurada por Francisco Luís Hernández contra la empresa Lámparas Ilumeco S.A. Magistrada Ponente: Dra. MARIA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil diez (2010) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Noveno Penal Municipal de Medellín, el veintiuno (21) de septiembre de 2009 y en segunda instancia, por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín, el treinta (30) de octubre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por Francisco Luís Hernández contra la empresa Lámparas Ilumeco S.A.

Por guardar unidad de materia, la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, de 25 de enero de 2010, dispuso ordenar la acumulación de los procesos T- 2501763, T-2515554, T-2503481, T-2518534 y T-2510141 para que fueran fallados en una sola sentencia. Sin embargo, analizados los hechos, la Sala Primera de Revisión consideró que si bien la temática contenida en dichos expedientes era similar, existían elementos que singularizaban la situación fáctica y no permitían por lo tanto que fuesen fallados en una misma sentencia, razón por la cual se ordenó su desacumulación mediante Auto del 5 de febrero de 2010.

I. ANTECEDENTES. Francisco Luís Hernández Hernández obrando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra del representante legal de la empresa LÁMPARAS ILUMECO S.A.

identificada con el NIT 811.042.205-5, tras considerar que su despido, mientras se encontraba en incapacidad permanente parcial, vulneró los derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad y el trabajo.

- Afirmó que d esde el día 24 de enero de 2006, ingresó a trabajar como troquelador en la empresa LÁMPARAS ILUMECO S.A. de la ciudad de Medellín, actividad que realizó sin interrupción hasta el día 15 de junio de 2008.

- El día 15 de junio de 2008, sufrió un accidente laboral donde resultaron afectados tres dedos de su mano derecha, perdiendo en total dos falanges de esa mano y dos de la izquierda.

- Para calificar la pérdida de su capacidad laboral, fue examinado en primera instancia por la ARP COLMENA, dictaminando que la pérdida de la capacidad laboral era del 20.68%, lo que determinó una incapacidad permanente parcial.

- Mediante dictamen proferido el día 19 de enero de 2009, fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, esta vez obteniendo una calificación del 24.40% lo que igualmente determinaba una incapacidad permanente parcial.

- Indicó que, luego de retornar a sus ocupaciones en la empresa LÁMPARAS ILUMECO S.A., fue despedido el día 30 de marzo de 2009, sin mediar explicación alguna por parte de su empleador acerca de los motivos de este despido, aunque aclaró que le fue cancelada la indemnización por despido injusto. Anotó que la empresa accionada no obtuvo permiso del Ministerio de la Protección Social para efectuar su despido, hecho que “era IMPRESCINDIBLE dadas mis condiciones de discapacitado”.

El accionante apoyó sus pedimentos en sentencias de la Corte Constitucional en casos similares, especialmente en la sentencia T-641 de 2008. (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

- Allegó como pruebas las siguientes: carta de terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa LÁMPARAS ILUMECO S.A. del día 30 de marzo de 2009;

liquidación de prestaciones sociales el día 6 de abril de 2009; calificación de la pérdida laboral de la ARP COLMENA del 4 de mayo de 2009 y calificación de pérdida de capacidad laboral de la Junta Regional de Calificación del día 11 de junio de 2009.

- La empresa accionada intervino en el trámite de la presente tutela con los siguientes argumentos en contra de las pretensiones del accionante: (i) el despido de señor Francisco Luís Hernández, se realizó junto al de otros seis empleados de la empresa;

(ii) las razones tuvieron que ver con la baja en las ventas, producto de la crisis que atraviesa el país y la economía mundial; (iii) por lo tanto, nada tuvo que ver que el demandante hubiese tenido un accidente de trabajo;

(iv) añadió igualmente, que se le dio cumplimiento a las disposiciones laborales en materia de indemnización por despido sin justa causa. - Las decisiones de instancia, dictadas por el Juzgado Noveno Penal Municipal de Medellín, el veintiuno (21) de septiembre de 2009, y por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín, el treinta (30) de octubre de 2009, declararon improcedente la tutela aduciendo, al unísono, que el análisis deprecado por el actor, sólo era dable plantearlo ante la jurisdicción ordinaria, escenario propicio para la discusión del reconocimiento del derecho sustancial reclamado.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. Esta Corte es competente para revisar las decisiones dictadas por los jueces de instancia en el expediente de tutela de la referencia, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Planteamiento del problema jurídico. Corresponde a la Sala determinar si la Empresa Lámparas Ilumeco S.A. vulneró los derechos fundamentales a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada del señor Francisco Luís Hernández Hernández al dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa legal, cuando el peticionario se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, [1] bajo dos supuestos en discusión:

(i) desconociendo la obligación de especial protección debida hacia un trabajador discapacitado y (ii) alegando el pago de una indemnización por despido injusto.

Para resolver el problema planteado, la Sala reiterará su jurisprudencia, en lo que hace referencia a (i) el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas;

(ii) la improcedencia de la acción de tutela frente a controversias laborales, y su alcance excepcional en la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada; finalmente, (iii) analizará el caso concreto.

3. Tutela contra particulares De acuerdo al numeral 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la tutela procede contra particulares cuando el accionante se encuentre en situación de subordinación o indefensión.

La jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que en relaciones típicas de subordinación como las de los trabajadores respecto de los empleadores, procede la acción de tutela incluso cuando la relación laboral ha terminado, como en el presente caso, pero la vulneración o amenaza de derechos fundamentales se produjo en el contexto de dicha relación. En sentencia SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), que se reitera esta vez la Corte sostuvo que “ aunque para el momento del ejercicio de la acción, el demandante no era ya empleado de la Corporación, el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo dentro del marco de la terminación de una relación que, por ser laboral, debe considerarse de suyo subordinante para el trabajador”.

En este caso, precisamente, la tutela es interpuesta por un trabajador contra su ex empleador, de modo que a este respecto la Corte encuentra procedente la acción de tutela.

3.1. Estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad. Reiteración jurisprudencial. La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el art. 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, redunda en la

conservación de su cargo, salvo que (i) exista un procedimiento previo, o (ii) que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha acuñado la expresión " estabilidad laboral reforzada " para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza "la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral".

[2] En tal sentido, esta Corporación ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas con discapacidad, dando aplicación a las cláusulas constitucionales que les garantizan la realización de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su plena integración a la misma. De igual manera, ha reconocido la situación de marginación social en que ha permanecido la población con discapacidad a lo largo de la historia [3] y ha señalado que tal reconocimiento impone la toma de decisiones con el fin de remover los obstáculos que impiden su adecuada integración social en igualdad de condiciones reales y efectivas.

[4] Es así como en el caso particular de los discapacitados, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, [5] el legislador ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

En su artículo 26, la mencionada disposición legal dispone: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

De igual manera, en sentencia T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corte señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada positiva y negativa, a favor de las personas con discapacidad. En el ámbito de la protección laboral positiva , establece que la limitación de una persona, no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Por otro parte, en relación con la protección laboral negativa , la ley en mención ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento de tal requisito, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Puede concluirse entonces, que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador discapacitado con pago de indemnización. Así, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y será sujeto de las sanciones correspondientes.

[6] 3.2. Otras medidas de protección reforzada en los casos de personas con discapacidad o disminuidos físicamente. También ha dicho esta Corporación, que además de las anteriores medidas de protección, se impone extender al caso de los trabajadores que sufren discapacidad, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la

mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia, de forma tal que el espectro de protección de su estabilidad laboral pueda considerarse suficiente y en tal sentido ajustado a la Constitución. Así lo ha estimado la Corte, porque los trabajadores discapacitados o disminuidos físicamente, también deben gozar de una especial protección debido a su status de sujetos en condiciones de vulnerabilidad.

Una de esas técnicas de protección es la presunción de despido discriminatorio, cuando los trabajadores discapacitados son desvinculados del empleo sin autorización de la Oficina del Trabajo. Así lo ha señalado la Corte, por ejemplo en la Sentencia T-1083 de 2007, al decidir el caso de una persona que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la Oficina del Trabajo, a pesar de tener una discapacidad que le deparaba una protección reforzada a su derecho a la estabilidad laboral. La Corporación dijo, en esa ocasión:

"si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, 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 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".

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

[8] En conclusión, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, 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 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.

3.3. Caso concreto De conformidad con la situación fáctica planteada dentro del presente asunto y de acuerdo con el material probatorio aportado al proceso, esta Sala observa lo siguiente.

Según la jurisprudencia citada, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte una persona en estado de incapacidad, es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, si la decisión del empleador se fundamenta en razones del servicio y no en motivos discriminatorios.

Para la Sala es claro que, en el momento de la terminación de la relación laboral, el señor Francisco Hernández Hernández se encontraba en un estado de incapacidad permanente parcial, según se desprende de las calificaciones de pérdida laboral de la ARP COLMENA (4 de mayo de 2009) y de la Junta Regional de Calificación del día 11 de junio de 2009. Al respecto se destaca que esta circunstancia era de pleno conocimiento de los directivos de la empresa, si se tiene en cuenta que las mismas se desarrollaron durante la vigencia de la relación laboral.

En tal sentido, la Corte advierte que, en el caso sub-exámine, la empresa accionada desconoció los derechos fundamentales del ciudadano en tanto que la no renovación del contrato individual de trabajo que tenía suscrito se torna irregular, toda vez que no obstante que el actor presentaba una disminución de su capacidad física que era de su pleno conocimiento, no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual como se afirmó en el acápite anterior, estipula como una medida de protección al trabajador que ninguna persona limitada puede ser despedida sin autorización previa de la Oficina del Trabajo, puesto que se trata de sujetos de especial protección constitucional y respecto de los cuales se predica una estabilidad laboral reforzada.

Los argumentos anteriores son suficientes para conceder el amparo solicitado pero no quiere la Sala soslayar las razones que la entidad accionada arguye a su favor para justificar el despido del trabajador en cuestión:

(i) Que con posterioridad al despido del accionante, procedió al pago de la indemnización por despido injusto, hecho que la releva por consiguiente del reintegro.

Al respecto, la Corte en la sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De tal manera, la indemnización se constituye como una sanción para el empleador, más no como una opción para despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

En este sentido, la Corte ha sostenido: “la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud.

De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo”.

[9] Así pues, la indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.

(ii) Estima la entidad accionada, que junto con el accionante se despidieron otras personas más, por circunstancias del servicio, razón suficiente para pensar que el estado de salud del actor no motivó la decisión del despido. Al respecto la Sala considera: si en gracia de discusión, se acepta que el despido no se realizó en virtud de la incapacidad del peticionario, debe concluirse en todo caso, que el despido se efectuó a pesar de tal condición y con conocimiento de la misma. La vulneración al derecho a la igualdad se configura también en ese supuesto pues, como lo ha expresado la Corporación, el principio de igualdad exige un trato diferencial frente a personas que se encuentran en situaciones de hecho diferentes. Por ello, no podía la empresa utilizar la facultad de despido sin justa causa frente al peticionario, como lo hiciera frente a otros empleados que probablemente podían encontrarse en buena condición de salud.

Así pues, con base en lo expuesto, se concederá el presente amparo, en tanto dentro del expediente se encuentra demostrado que la sociedad Lámparas Ilumeco S.A.vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus graves padecimientos de salud y al no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

En consecuencia, esta Sala revocará las decisiones de instancia que declararon la improcedencia de la acción de tutela y concederá de manera transitoria el amparo invocado. Por lo tanto, ordenará a la empresa Lámparas Ilumeco S.A. con sede en la ciudad de Medellín, que, si aún no lo ha efectuado, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, le pague a Francisco Luís Hernández Hernández (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación, hasta el momento en que efectivamente sea vinculado a la nómina de la entidad accionada, sin que medie solución de continuidad. Como la indemnización pagada al trabajador tiene como fundamento la desvinculación sin justa causa del accionante y con la presente sentencia dicha desvinculación queda sin efectos, ha de dejarse igualmente sin efecto la indemnización anotada, por lo cual se efectuara el cruce de cuentas correspondiente al momento de cancelarle la suma debida al trabajador.

[10] (ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud;

(iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, desde la notificación de la presente providencia y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, le deberá pagar a Francisco Luís Hernández Hernández una suma mensual al menos equivalente al salario que devengaba mensualmente, cuando era trabajador. Además, le advertirá al actor que, de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos de la orden mencionada.

3.4. Conclusión El amparo que ahora concede esta Sala de revisión al señor Francisco Luís Hernández Hernández se otorga de manera transitoria, en los estrictos términos del artículo 8° del Decreto 2591 de 1991, por lo que el accionante deberá acudir a la jurisdicción laboral con la finalidad de solicitar su reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación del fallo. En caso de no iniciar dicha acción judicial, los efectos de esta providencia se extinguirán dentro de dicho lapso.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Noveno Penal Municipal de Medellín, el veintiuno (21) de septiembre de 2009 y en segunda instancia, por el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín, el treinta (30) de octubre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por Francisco Hernández Hernández contra la empresa LÁMPARAS ILUMECO S.A. En consecuencia, procede a CONCEDER la tutela transitoria del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Lámparas Ilumeco S.A. con sede en la ciudad de Medellín, que, si aún no lo ha efectuado, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, le pague a Francisco Luís Hernández Hernández (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación, hasta el momento en que efectivamente sea vinculado a la nómina de la entidad accionada sin que medie solución de continuidad. Como la indemnización pagada al trabajador tiene como fundamento la desvinculación sin justa causa del accionante y con la presente sentencia dicha desvinculación queda sin efectos, ha de dejarse igualmente sin efecto la indemnización anotada, por lo cual se efectuara el cruce de cuentas correspondiente al momento de cancelar la suma debida al trabajador, deduciendo de ella tal monto (ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud;

(iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, desde la notificación de la presente providencia y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, le deberá pagar a Francisco Luís Hernández Hernández una suma mensual al menos equivalente al salario que devengaba mensualmente, cuando era trabajador.

Tercero.- ADVERTIR al señor Francisco Luís Hernández Hernández que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

Cuarto.- Líbrese por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General (T-231/2010) [1] incapacidad permanente parcial.

[2] Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis). [3] Ver al respecto la sentencia T-823 de 1999 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz). [4] Sentencias T-595 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), C-983 de 2002 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), C-065 de 2003 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), C-401 de 2003 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

[5] En pronunciamientos anteriores, a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte había manifestado que, la Constitución Política ordena en favor de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales una estabilidad laboral reforzada. Consultar al respecto, sentencia T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), entre otras.

[6] Ver, entre otras, la Sentencia T-1038 de 2007 (MP Humberto Antonio Sierra Porto). [7] Cfr., Sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto).

[8] Ídem. [9] Ver sentencia T-943 del 25 de noviembre de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta ocasión la Corte concedió la tutela a una señora que sufría de artritis reumatoidea, lo que la había incapacitado laboralmente; al momento de volver a su trabajo una vez terminada la incapacidad, la empleadora le comunicó que había decidido poner fin de manera unilateral a la relación de trabajo, y le pagó la indemnización respectiva. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba. No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.

[10] Sentencia T-925 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis).

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