COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/233/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/233/10
Expediente	—
Fecha	2009-02-24
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Rodrigo Escobar Gil
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Por Razones De Salud Cuando No Se Ha Calificado Grado De Invalidez
- Estabilidad Laboral Reforzada De Sujetos De Especial Proteccion Frente A Contratos De Trabajo A Termino Fijo
- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Acción afirmativa a favor de personas con limitaciones físicas o tienen como finalidad proteger a ciertas personas o grupos para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan

Texto completo

T-233-10 Sentencia T-233/10 Sentencia T-233/10 ACCION DE TUTELA PARA REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS- Procedencia excepcional por ser sujetos de especial protección constitucional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Reiteración de jurisprudencia/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Acción afirmativa a favor de personas con limitaciones físicas o mentales En cuanto a las acciones positivas, aquellas que tienen como finalidad proteger a ciertas personas o grupos para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o bien, para procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el escenario político o social, esta Corporación ha establecido que de las acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales se deriva precisamente una estabilidad laboral reforzada, la cual, se traduce en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, a menos que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo, C-371 de 2000.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su

aplicación DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Caso en que fue terminado unilateralmente el vínculo laboral por parte del empleador en razón a las afectaciones de salud del trabajador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO GRADO DE INVALIDEZ- No depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitado ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO- El vencimiento del término pactado no puede ser utilizado para desvincular a trabajadores discapacitados sin autorización de la Oficina de Trabajo ACCION DE TUTELA -Orden a la empresa de reubicar al actor en un cargo que ofrezca iguales o mejores condiciones respecto al cargo que venia desempeñando hasta su desvinculación sin detrimento a su estado de salud Referencia: expediente T-2518534 Acción de tutela instaurada por José Joaquín Lugo contra la empresa Seguridad San Martín Ltda.

Magistrada Ponente: Dra. MARÍA 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, Maria 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 Treinta y Seis Penal Municipal de Bogotá, el veinticuatro (24) de septiembre de 2009 y en segunda instancia, por el Juzgado noveno Penal del Circuito de Bogotá, el diez (10) de noviembre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por José Joaquín Lugo contra la empresa Seguridad San Martín Ltda.

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 JOSÉ JOAQUIN LUGO, formula acción de tutela contra la empresa Seguridad San Martín Ltda. por la supuesta violación de sus derechos al trabajo, mínimo vital y protección reforzada a las personas con discapacidad.

Los hechos que soportan la demanda son los siguientes: 1. El señor José Joaquín Lugo, ingresó a trabajar para la empresa Seguridad San Martín, el día 7 de agosto de 2008, desempeñando el cargo de vigilante. El último salario devengando fue de $660.000.oo mensuales, con contrato de trabajo escrito a término fijo.

2. En Febrero de 2009, empezó un tratamiento médico, debido a fuertes dolores de espalda a nivel de columna, practicándose terapias, exámenes y medicamentos para el dolor. En virtud de ello fue incapacitado varias veces, hasta que el 16 de abril de 2009 le realizan cirugía de columna lumbar, con incapacidad desde esa fecha hasta el 15 de mayo de 2009.

3. La EPS Cruz Blanca lo calificó como enfermedad común, teniendo en cuenta que hasta que no se concluya el tratamiento con terapias y medicamentos, no es posible establecer si existe o no invalidez y el grado que ella implica.

4. Señala el accionante, que debido a las incapacidades, la empresa tenía conocimiento de que se encontraba en tratamiento y que se había practicado una cirugía de alta complejidad para su salud.

5. Cuenta el señor Lugo, que el día 17 de junio de 2009, entregó las recomendaciones medico laborales de la EPS Cruz Blanca al señor Orlando Tique, dueño de la empresa Seguridad San Martín Ltda.

“y a los pocos minutos llamó al señor Andrés Cortés jefe de personal y le preguntó cuándo se me vencía el contrato laboral y él le trajo el contrato y le dijo que se vencía el 6 de agosto y ahí mismo hacen la carta de terminación del contrato”.

6. Resalta, que dentro de las recomendaciones médico laborales se dice claramente que debe continuar con el manejo médico por la EPS dentro del plan de beneficios del POS y permanencia en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7. El 17 de junio del año en curso, la empresa le informa que una vez revisado su contrato laboral cuyo vencimiento es el 6 de agosto de 2009, se ha tomado la decisión de no renovarlo.

8. Considera, que según lo tiene dispuesto la Corte Constitucional, carece de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su limitación sin que exista la autorización de la Oficina de Trabajo.

9. Agrega que la terminación del contrato de trabajo en estas circunstancias tampoco es de recibo de conformidad con el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia, ya que para ello era indispensable establecer “ si en mi condición de trabajador podía o no continuar desempeñando el cargo, lo cual se establece a partir de la calificación de invalidez realizada por medicina laboral o por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, situación que en el presente caso no se dio ya que la terminación se realizó estando yo en tratamiento de la patología derivada de la enfermedad ”.

10. Aduce, que para efectuar el despido, debió tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual la limitación de una persona no podrá ser aducida como causal para obstaculizar la vinculación laboral, a menos que se demuestre que es incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar y en caso de que el empleador quiera dar por terminado el contrato de trabajo en dichas circunstancias, deberá solicitar autorización de la Oficina del Trabajo, autorización que en el presente caso no existe.

11. Debido a la finalización de su contrato de trabajo, ha quedado sin posibilidad de continuar con el tratamiento médico para su enfermedad lo cual afecta “ directamente mi derecho fundamental a tener una vida en condiciones dignas, situación que se agrava si se tiene en cuenta que no es fácil obtener otro empleo que me reporte los ingresos necesarios para mi manutención y el de mi familia, teniendo en cuenta que soy padre de un menor de 17 años” .

12. Señala que en la actualidad se encuentra sin un trabajo que le proporcione los ingresos necesarios como mínimo vital, razón por la cual su calidad de vida se ha afectado al punto que debe contar con la ayuda de amigos para subsistir.

Solicita en consecuencia, la reinstalación en su cargo por ser ineficaz el despido mientras se encontraba enfermo. Igualmente solicita se ordene su afiliación nuevamente al sistema de seguridad social integral.

2. Pruebas allegadas al expediente Son relevantes las siguientes pruebas anexas al expediente: 1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía 2 . Fotocopias de las incapacidades desde el 20 al 24 de marzo de 2009; del 25 de marzo al 03 de abril de 2009; del 05 al 09 de abril de 2009; del 10 al 11 de abril de 2009; del 11 al 13 de abril de 2009; del 14 al 20 de abril de 2009; del 21 de abril al 15 de mayo de 2009;

del 04 al 07 de junio de 2009 y del 3 al 4 de julio de 2009. 3. Copia de la orden de terapias de fecha 16 de abril de 2009. 4. Copia del informe de la Clínica San Rafael, en sala de cirugía de fecha 16 de abril de 2009.

5. Copias del consentimiento informado respecto a la práctica anestésica y del procedimiento o intervención medico quirúrgico. 6. Copia de la epicrisis de la Clínica San Rafael de fecha 19 de abril de 2009.

7. Recomendaciones medico laborales que efectúa el área de riesgos profesionales de la EPS Cruz Blanca a la empresa Seguridad San Martín correspondientes a la valoración medica ocupacional del 17 de junio de 2009.

8. Constancia de la Dirección Administrativa de Seguridad San Martín Ltda., mediante la cual certifica que el actor laboró para la empresa Seguridad San Martín Ltda. desde el 7 de agosto de 2008 al 6 de agosto de 2009.

9. Copia de la carta de fecha 17 de junio de 2009, por medio de la cual se informa al accionante que el contrato laboral no se prorroga y vence el 06 de agosto de 2009.

3. Intervención de la entidad accionada Actuando mediante apoderado, la empresa accionada solicitó desestimar la presente acción de tutela por las siguientes razones:

(i) con posterioridad a la cirugía de columna practicada al accionante, la EPS CRUZ BLANCA no determinó un estado de invalidez, si no que efectuó algunas recomendaciones laborales que fueron acatadas por parte de la empresa, luego el accionante no era discapacitado al momento del despido;

(ii) la razón del despido estuvo originada en el mal desempeño en las labores diarias del señor José Joaquín Lugo; (iii) se trataba de un contrato a término fijo que podía darse por terminado al vencimiento del plazo pactado.

4. Sentencias objeto de revisión Las sentencias de instancia, proferidas por el Juzgado Treinta y Seis Penal Municipal y el Juzgado Noveno Penal del Circuito ambos de Bogotá, niega la tutela tras considerar que no está probado el nexo causal existente entre la no renovación del contrato laboral y la presunta patología que aqueja al trabajador, amén de que el escenario para discutir los pedimentos del accionante es el de la jurisdicción ordinaria laboral.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia. A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, en concordancia con los artículo 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. En el presente caso, el accionante considera que la compañía Seguridad San Martín Ltda. vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminada su vinculación laboral sin la previa autorización de la Oficina de Trabajo, a pesar de la incapacidad física que padece como consecuencia de una operación de columna que sugería tratamientos y terapias por un tiempo prolongado.

Advierte la compañía accionada que el reintegro a las labores no es asunto que la ley consagra en los casos de terminación de los contratos a término fijo y por ello, estaban habilitados para dar por terminado el contrato celebrado con el accionante. Las sentencias de instancia avalan la decisión de la entidad accionada y sostienen que los conflictos laborales tienen como jurisdicción competente la laboral y no la constitucional.

De acuerdo con los antecedentes expuestos, corresponde a la Corte Constitucional determinar si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro del accionante, ante la decisión de la empresa demandada de terminar su contrato unilateralmente, a pesar de la incapacidad física que padece, debido a una intervención en la columna.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados y, en segundo término, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, para finalmente, dar solución al caso objeto de estudio.

3. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados La Corte Constitucional en forma reiterada ha señalado que, en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral, en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según el caso.

Excepcionalmente, la Corte ha señalado que la acción de tutela puede ser procedente, de manera transitoria, cuando se involucren los derechos de personas que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada o se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Frente al particular la Corte ha dicho:

[1] “Esta Corporación [2] ha señalado en su reiterada jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el instrumento procesal idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

La Corte ha indicado con precisión [3] , que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada.

Se arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del ‘derecho a una estabilidad laboral reforzada’. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.

Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.” 4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia.

Esta Corporación ha reconocido de manera uniforme y reiterada la especial protección de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud, en aplicación de los presupuestos normativos de orden constitucional [4] orientados a garantizar a esta población la realización de sus derechos fundamentales en iguales condiciones a las del resto de la sociedad y su plena integración a la misma.

Por varios caminos la Corte ha insistido en el tratamiento que se les debe a las personas discapacitadas: 1. En primer lugar debe el Estado , “abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato” [5] .

2. Por otra parte, debe el Estado garantizar la igualdad de oportunidades y “ remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas.

” [6] En cuanto a las acciones positivas, aquellas que tienen como finalidad proteger a ciertas personas o grupos para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o bien, para procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el escenario político o social, [7] esta Corporación ha establecido que de las acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales se deriva precisamente una estabilidad laboral reforzada, la cual, se traduce en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de

desvincularlos de sus puestos de trabajo, a menos que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo, C-371 de 2000.

[8] 5. Desarrollo legal en punto a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones. En relación con el desarrollo legal que ha tenido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, valga recordar que el legislador estableció una serie de garantías que tienen como propósito, por un lado, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

En efecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante el cual se establecieron los mecanismos de integración social para personas con condición de discapacidad, textualmente dice:

“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.” [9] Este último apartado fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en Sentencia C-531 de 2000 [10] , en el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización de la Oficina de Trabajo. De tal manera que, la indemnización se constituye como una sanción para el empleador, mas no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado [11] .

De igual manera, en Sentencia T-198 de 2006 [12] , esta Corporación señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se traduce (i) en la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de una persona sean motivo para obstaculizar su vinculación laboral, salvo que dicha limitación resulte claramente demostrada como incompatible con el cargo que va a desempeñar, y (ii) en un aspecto negativo, según el cual, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, a menos que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes hayan sido retirados de su empleo por esta causa, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Bajo este contexto, el artículo mencionado, no solamente propende por la igualdad en el acceso al mercado laboral, sino que además establece una clara limitación a la facultad de los empleadores para despedir a los trabajadores que sufren de algún tipo de discapacidad.

Así pues, la especial protección laboral de las personas discapacitadas, en sus ámbitos, tanto positivo como negativo, tiene lugar cuando quiera que la imposibilidad de acceder al mercado laboral o la exclusión del mismo se produzcan como consecuencia de su estado de debilidad manifiesta, por cuanto la protección se dirige a evitar precisamente que ellos sean objeto de discriminación por sus limitaciones.

Finalmente, en lo que interesa a la presente causa y que se analizará en el caso concreto, debe señalarse que, para la Corte [13] , están amparados por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitados, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, sino, también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por la ocurrencia de un

evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente.

[14] 6. Caso concreto. En este caso, el accionante estima que la empresa Seguridad San Martín vulneró sus derechos fundamentales al terminar unilateralmente su contrato de trabajo, como consecuencia de su estado de salud.

Esta Corporación ha considerado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisible desde el punto de vista de los derechos fundamentales es que este despido ocurra como consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar una trato discriminado hacia un empleado, pues de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta [15] .

Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe: - Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;

- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, - Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

(i) En relación con el primer punto, de acuerdo a las pruebas que obran en el expediente, se advierte que cuando la empresa accionada terminó de manera unilateral el contrato de trabajo del señor Lugo, éste se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, y por la valoración que había hecho CRUZ BLANCA EPS.

(ii) Respecto del segundo aspecto, sin lugar a dudas, la discapacidad sufrida por el señor José Joaquín Lugo era de pleno conocimiento de la empresa Seguridad San Martín Ltda, si se tiene en cuenta que las circunstancias que rodearon el desarrollo de las incapacidades médicas que aquejan al actor acaecieron durante la vigencia de la relación laboral, al igual que la cirugía de columna de donde derivaron las terapias restantes y el tratamiento prescrito por la entidad prestadora de salud.

(iii) Para acreditar el tercer y último presupuesto, es claro que se parte de la presunción de que ello sucede así cuando el empleador conoce de la situación de incapacidad del trabajador y no solicita la autorización legal requerida.

Según la Corte, en el caso de las personas discapacitadas resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y a los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En esta medida, cuando el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de aplicarse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico está llamado a presumir que la causa de terminación del vínculo laboral fue el estado de incapacidad del trabajador.

En este caso, si las supuestas razones del despido obedecían, como lo señaló la empresa en su intervención, al desempeño insatisfactorio en las labores del peticionario, con más verás era menester contar con la autorización de la Oficina del Trabajo para evaluar la causal; no haber contado con tal autorización, legitima inmediatamente la presunción en comento.

Por consiguiente, es dable sostener que en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto la empresa accionada tenía conocimiento de la condición del trabajador y no cumplió con el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Ahora bien, las razones aducidas por la empresa, avaladas por las sentencias de instancia, merecen el siguiente análisis: (i) Que el accionante no había sido calificado como inválido según el dictamen de Cruz Blanca EPS, por lo tanto, no era una persona sujeta a la estabilidad laboral reforzada Si bien la situación de los trabajadores calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud pero aún no han sido objeto de calificación por los organismos establecidos para el efecto, la Corte ha sostenido que en ambos casos existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral. Así, en sentencia T-351 de 2003 [16] , esta Corporación indicó:

“ En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [17] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [18] .

El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado.

Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, ‘el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla’ [19] (…)” En aplicación de esta línea jurisprudencial, se desestiman las razones expuestas en las sentencias revisadas, puesto que la Corte ha protegido en diversas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones -independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad- a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares y ha señalado en forma enfática, que son merecedoras de un trato especial.

[20] 7. Que se trataba de un contrato de trabajo a término fijo y por lo tanto, podía darse por terminado al vencimiento del plazo pactado. Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia, que la estabilidad laboral debida a los trabajadores discapacitados es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido. En estos casos de acuerdo con la Sentencia T-1083 de 2007, [21] es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador consistente en obtener una autorización del inspector de trabajo, cuando pretenda terminar la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado.

Resulta pertinente destacar, como se ha hecho en otras ocasiones, que si bien el vencimiento del término pactado es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure , siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la Oficina de Trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del trabajador-art.53 C.P.-, al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para

desvincular a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo del mismo.

[22] Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección es relativa y no absoluta.

[23] En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa seguridad San Martín Ltda. Este amparo, se concederá en forma definitiva, puesto que por el estado de salud en que se encuentra el actor, el mecanismo ordinario no es idóneo para proteger sus derechos.

Por todo lo expuesto, la Sala Primera de Revisión, revocará los fallos de instancia y en su lugar concederá el amparo transitorio de los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad del accionante. En consecuencia, le ordenará a la empresa San Martín Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, le pague a José Joaquín Lugo (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar;

(ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Además, le ordenará a esa misma empresa (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él 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 pagara a José Joaquín Lugo una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo.

III. DECISION 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, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida en segunda instancia, por el Juzgado Noveno Penal del Circuito de Bogotá, el diez (10) de noviembre de 2009, que a su vez confirmó la proferida en primera instancia, por el Juzgado Treinta y Seis Penal Municipal de Bogotá, el veinticuatro (24) de septiembre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por José Joaquín Lugo contra la empresa San Martín Ltda. En consecuencia, procede a CONCEDER el amparo definitivo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de José Joaquín Lugo.

Segundo.- ORDENAR a la empresa San Martín Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, le pague a José Joaquín Lugo (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar;

(ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Además, le ordenará a esa misma empresa (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él 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 pagara a José Joaquín Lugo una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo.

Tercero.- El desacato a lo ordenado en esta providencia, se sancionará de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto.- LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata 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-233/2010) [1] Véase, Sentencia T-125 del 24 de febrero de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

[2] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-1038 del 4 de diciembre de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

[3] En el mismo sentido, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). [4] En lo pertinente, las normas en cita establecen:

“ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” “ARTICULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” “ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” “ARTICULO 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. (…) La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.” (Se resalta) [5] Véase, Sentencia T-1167 de 17 de noviembre de 2005 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

[6] Véase, Sentencia T-1167 de 17 de noviembre de 2005 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). [7] Ibíd. [8] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [9] Sin embargo, cabe señalar que en pronunciamientos anteriores a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte ya había sostenido que las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, en directa aplicación de los mandatos constitucionales. Al respecto, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-427 de 1992, (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz).

[10] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [11] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra). [12] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[13] Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001y T-256 del 24 de marzo de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) y T-1183 del 24 de noviembre de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[14] Véase, Sentencia T-830 del 28 de agosto de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo). [15] Véase, Sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[16] Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil. [17] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, establece que para

hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [18] El artículo 13 de la Constitución establece: “ El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” [19] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[20] T-603 de 2009, T-677de 2009 entre otras. [21] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [22] Idem. [23] Véase, Sentencia, T-216 del 27 de marzo de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

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.