

Sentencia T/337/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/337/09
Expediente	—
Fecha	2005-01-31
Sala	Sala Tercera
Magistrado ponente	Dr LUIS ERNESTO VARGAS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Terminio Fijo
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Terminio Fijo O Por Obra Labor
- Proteccion Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Reubicacion Laboral

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador que la actora se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta pues padece una enfermedad profesional grave; (ii) no existe prueba de que la presunta

Texto completo

T-337-09 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-337/09 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINIO FIJO -Vulneración por terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud (i) está probado que la actora se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta pues padece una enfermedad profesional grave; (ii) no existe prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación haya sido verificada por la autoridad laboral competente y, por tanto, de que exista autorización para despedir a la accionante; (iii) no existe prueba de que la accionante no haya cumplido de manera adecuada las funciones para las cuales fue contratada y (iv) aún subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reglas jurisprudenciales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD - Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINIO FIJO O POR OBRA LABOR -Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de

trabajo PROTECCION LABORAL REFORZADA -Reubicación por condiciones de salud (...) en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta y no pueda desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta DERECHO A LA REUBICACION LABORAL -Orden a empresa reintegrar al accionante a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece Sentencia T-337/09 Referencia: expediente T-2226771 Acción de tutela instaurada por Myriam Concepción Parada contra la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda., con vinculación oficiosa de la Administradora de Riesgos Profesionales de la Compañía de Seguros Bolívar S.A.

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., catorce (14) de mayo de dos mil nueve (2009). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO y GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, que resolvieron la acción de tutela promovida por Myriam Concepción Parada contra la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda.

I. ANTECEDENTES El 12 de diciembre de 2008, Myriam Concepción Parada interpuso acción de tutela ante el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá contra la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna.

Fundamentó su acción en los siguientes: 1. Hechos: 1.1 La accionante sostiene que el 15 de enero de 2008 se vinculó a la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda.

en el cargo de operaria , mediante la celebración de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con una remuneración mensual correspondiente a un salario mínimo legal vigente.

1.2 Señala que de acuerdo con el diagnóstico de su médico tratante adscrito a la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., padece “Asma Ocupacional”.

1.3 Afirma que en consideración del diagnóstico anotado, se encuentra sometida a tratamiento médico para su recuperación. En este sentido, indica que mediante comunicación remitida el 18 de noviembre de 2008 al Hospital Universitario de la Samaritana, su médico tratante autorizó “VALORACIÓN MÁS CONCEPTO MÉDICO PRIORITARIA POR NEUMOLOGÍA.” Al respecto, indica que el 3 de diciembre de 2008, el médico neumólogo de dicho hospital, Doctor Enrique Prieto Diago, concluyó:

“Paciente con cuadro de disnea, silbilancias, tos de 10 años de evolución, vista en otras oportunidades en Hospital Santa Clara, Fundación Cardio - Infantil, Clínica San Rafael, Clínica Nueva...en servicios de neumología con diagnóstico de Asma, en el momento sintomática permanentemente. Viene recibiendo seretide, flixotine, singular.

// (...) ANALISIS: Paciente con asma de muy alto riesgo... si no suspende la exposición a su entorno laboral, incluso corre riesgo de complicaciones graves.

Debe continuar salbutamol 200 mcgrs, ipratropio inhalado, beclometasona inhalada, Xantinas, Montelukast. Requiere valoración por medicina laboral por lo anterior.” 1.4 Manifiesta que a pesar de su estado de salud y de la necesidad de

recibir tratamiento médico, el 31 de octubre y el 19 de noviembre de 2008 la Gerente de la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda., señora Ligia Castañeda Sánchez, le informó:

“[E]l contrato a término fijo firmado (...) no será renovado, por tal razón prestará sus servicios hasta el 20 de diciembre de 2008.” 1.5 Explica que debido a la terminación de su contrato de trabajo y, en consecuencia, a su falta de ingresos, carece de los recursos económicos suficientes para costear de manera particular la atención médica que requiere.

1.6 Por último, sostuvo que para la fecha en que se produjo su despido, la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. conocía su delicado estado de salud. Así mismo, que para efectuar su despido, dicha sociedad no solicitó el permiso respectivo ante el Ministerio de la Protección Social.

2. Solicitud de tutela Por lo anterior, Myriam Concepción Parada solicitó ante al juez de tutela ordenar a la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda.

que efectúe su reintegro a esa empresa, así como su reubicación laboral. 3. Trámite de instancia 3.1 La acción de tutela fue tramitada ante el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, el cual mediante auto del día 12 de diciembre de 2008 ordenó su notificación a la sociedad accionada. Igualmente, ordenó “Solicitar mediante oficio, informe pormenorizado a la A.R.P. SEGUROS BOLÍVAR, para que dentro del término de cuarenta y ocho horas (...), se pronuncien sobre los hechos de tutela y hagan los descargos que estimen pertinentes.” Respuesta de la Administradora de Riesgos Profesionales de la Compañía de Seguros Bolívar S.A.

3.2 Mediante escrito del 18 de diciembre de 2008, la A.R. .P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., actuando por intermedio de su Gerente, señora Liliana Camejo Galiano, solicitó al juez de tutela denegar el amparo invocado.

3.3 Para fundamentar su petición, la A.R.P. indicó que la actora se encuentra afiliada a esa administradora desde el 16 de febrero de 2007. Al respecto, precisó que desde el 15 de septiembre de 2008, fecha en que tuvo conocimiento de los padecimientos de salud de su afiliada -según la calificación de realizada por la A.R.P. Colpatria sobre el origen profesional de su enfermedad-, “la A.R.P. Compañía de Seguros Bolívar S.A. le ha reconocido todas las prestaciones económicas y asistenciales pertinentes para su tratamiento de rehabilitación.” Respuesta de la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda.

3.4 En escrito dirigido al juez de tutela el 19 de diciembre de 2008, la representante legal de Creaciones La Baronesa Ltda., señora Ligia Castañeda Sánchez, solicitó no conceder la tutela interpuesta.

3.5 Para el efecto, indicó que a la luz del numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la presente acción de tutela es improcedente pues existen otros medios de defensa judicial para obtener el amparo de las pretensiones incoadas.

3.6 Sobre el estado de salud de la actora, la sociedad precisó: “A la empleadora no le consta que la accionante padezca de un ASMA OCUPACIONAL, no controlada, casi fatal, dado que la A.R.P. no ha notificado esta circunstancia oficialmente, únicamente reposa en la carpeta u hoja de vida de la señora parada fotocopia de una carta que ella misma entregó a la empresa, que la A.R.P. dirige al Hospital Samaritana de fecha 18 de noviembre de 2008”.

Al respecto, agregó que la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. no le ha dado instrucciones o recomendaciones sobre la necesidad de reubicar a la actora, en atención a sus condiciones de salud.

3.7 En este orden, señaló que de conformidad con las incapacidades médicas aportadas por la accionante durante el presente trámite, no existe claridad acerca de si su diagnóstico es Asma Ocupacional u otro tipo de asma, toda vez que en algunas de ellas el diagnóstico referido es “Asma – Bronquitis bacteriana”.

Así mismo, indicó que en concordancia con dichas incapacidades, la actora no acudió en todos los casos a las I.P.S. autorizadas por la A.R.P.

de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., pues en dos oportunidades, al constatar este hecho, esa administradora negó su pago. Igualmente, resaltó que de acuerdo con el oficio del 11 de julio de 2008, la A.R.P. Colpatría, entidad que calificó el origen de su enfermedad en el año 2001, le manifestó a la accionante que no era posible pagarles más incapacidades temporales, porque en su base de datos reposa el pago a su favor de una indemnización por incapacidad permanente parcial en el año 2002.

3.8 Con base en lo expuesto, la sociedad Creaciones La Baronesa concluyó: “Todo lo anterior, nos permite decir que no es cierto que la señora Myriam Concepción Parada se encuentre en circunstancia de debilidad manifiesta, porque si ello fuera así esta debilidad se estaría presentando desde la época de los años 2000 y 2001, como se puede corroborar en los documentos aludidos donde señala como fecha de AT/EP 28/08/2001, es decir que su enfermedad data de más de siete (7) años, en los cuales ha sobrevivido bien como trabajadora o como ama de casa, o en otras ocupaciones que le han permitido sobrevivir, máxime que la A.R.P. Colpatría le reconoció una indemnización por enfermedad profesional.” 3.9 Respecto de la terminación del contrato de trabajo suscrito por la accionante, la sociedad afirmó que aquella no solo tuvo por fundamento la expiración del plazo pactado, sino también la culminación de la temporada de ventas, situación que a la vez provocó el despido de 29 operarias más. En este sentido, la sociedad aclaró que cuando se produjo la terminación del contrato de trabajo en comento, la actora no se encontraba incapacitada.

3.10 Por último, precisó que el estado de salud de la accionante no ha sido corroborado por una Junta de Calificación de Invalidez, razón por la cual no se puede afirmar que es una persona discapacitada o con serias limitaciones de salud.

4. Pruebas relevantes que obran en el expediente 4.1 Copia de la carta dirigida el 31 de octubre de 2008 por la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. a Myriam Concepción Parada, mediante la cual le informa que “se ve en la obligación de descontarle las incapacidades que no acreditó con las entidades a las que la empresa la tiene afiliada. Por lo anterior, el descuento equivale a (...) 21 días de salario base de cotización” (folios 5 y 48, cuaderno 2).

4.2 Copia de la carta dirigida el 18 de noviembre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. al Hospital Universitario de la Samaritana, mediante la cual le informa la autorización de la “valoración más concepto médico por prioritaria por neumología” para Myriam Concepción Parada (folios 7, 50 y 108, cuaderno 2).

4.3 Copia de la orden médica expedida el 18 de noviembre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. a nombre de Myriam Concepción Parada (folios 8 y 51, cuaderno 2).

4.4 Copia de la carta dirigida por Myriam Concepción Parada a la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda., mediante la cual le informa que de conformidad con su historia clínica, padece Asma de origen profesional (folios 9 y 52, cuaderno 2).

4.5 Copia de la carta dirigida el 31 de octubre y el 19 de noviembre de 2008 por Creaciones La Baronesa Ltda. a Myriam Concepción Parada, mediante la cual le informa que el contrato de trabajo suscrito no será renovado y se entiende terminado a partir del 20 de diciembre de 2008 (folios 10, 53 y 118, cuaderno 2).

4.6 Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 15 de enero de 2008 por Myriam Concepción Parada y la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. (folios 13, 47 y 107, cuaderno 2).

4.7 Copia de la valoración médica realizada el 3 de diciembre de 2008 por el Servicio de Neumología del Hospital Universitario de la Samaritana a Myriam Concepción Parada (folios 20 y 67, cuaderno 2).

4.8 Copia de la orden médica expedida el 11 de diciembre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. a nombre de Myriam Concepción Parada (folios 21 y 68, cuaderno 2).

4.9 Copia del formulario “calificación de pérdida capacidad laboral y determinación de invalidez” de Myriam Concepción Parada, diligenciado el 28 de agosto de 2001 por la A.R.P. Colpatría (folios 29 a 32 y 80 a 83, cuaderno 2).

4.10 Copia de la carta dirigida el 22 de octubre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. al Centro Médico Bolívar, mediante la cual le informa la autorización de los siguientes procedimientos médicos para Myriam Concepción Parada:

“Valoración por fisiatra // Realizar HC ocupacional relación posible alérgeno” (folios 33 y 84, cuaderno 2). 4.11 Copia de la carta dirigida el 3 de diciembre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. al Centro Médico Bolívar, mediante la cual le informa la autorización de la “consulta de control en fisiatría” para Myriam Concepción Parada (folios 34 y 85, cuaderno 2).

4.12 Copia de la orden médica expedida el 3 de diciembre de 2008 por el Hospital Universitario de la Samaritana a nombre de Myriam Concepción Parada (folios 35 y 86, cuaderno 2).

4.13 Copia de la carta dirigida el 3 de diciembre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. a la cadena de farmacias Farmacity, mediante la cual le informa la autorización de la entrega a Myriam Concepción Parada de los siguientes medicamentos:

“1. SALBUMATOL (VENTILAN) INHALADOR 100 MG N.02 (DOS). // 2. BROMURO DE IPRATROPIO INHALADOR 20 MG N. 02 (DOS). // 3. BECLOMETASONA INHALADOR 250 MG. N. 1 (UNO). // 4. TEOFILINA TAB X 300 MG N. 30 (TREINTA). // 5. SINGULOID TAB X 10 MG N. 30 (TREINTA)” (folios 36 y 87, cuaderno 2).

4.14 Copia de la carta dirigida el 3 de diciembre de 2008 por la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. al Hospital Universitario de la Samaritana, mediante la cual le informa la autorización de la “consulta de control por neumología” para Myriam Concepción Parada (folios 37 y 88, cuaderno 2).

4.15 Copia de la carta dirigida el 10 de junio de 2008 por Myriam Concepción Parada a la A.R.P. Colpatria, mediante la cual le informa que se encuentra afiliada a la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. y a la E.P.S. Saludcoop (folio 110, cuaderno 2).

4.16 Copia de la carta dirigida el 11 de julio de 2008 por la A.R.P. Colpatria a Myriam Concepción Parada, mediante la cual le informa: “En el caso de la incapacidad correspondiente al señor(a) Myriam Concepción Parada identificado(a) con documento número (...) se observa que presenta el siguiente inconveniente: Paciente con pago de indemnización en el 2002, por lo tanto no se reconocen más incapacidades temporales” (folio 111, cuaderno 2).

4.17 Copia de la carta dirigida el 11 de julio de 2008 por la A.R.P. Colpatria a Myriam Concepción Parada, mediante la cual le informa que el reconocimiento y pago de sus incapacidades médicas corresponde a la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. (folio 112, cuaderno 2).

4.18 Copia de la incapacidad médica “por 8 (ocho) días a partir del 1° de mayo de 2008”, dada a Myriam Concepción Parada por el personal médico de la Fundación Neumológica Colombiana (folio 116, cuaderno 2).

4.19 Copia de la carta dirigida el 19 de noviembre de 2008 por la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. a veintiocho (28) operarias, mediante la cual les informa que “el contrato a término fijo firmado (...) no será renovado, por tal razón prestará sus servicios hasta el 20 de diciembre de 2008” (folios 119 a 148, cuaderno 2).

4.20 Copia de la carta dirigida el 18 de diciembre de 2008 por la A.R.P. Colpatria a la sociedad Creaciones La Baronesa S.A., mediante la cual le informa:

“[N]os permitimos anexar copia del comprobante de pago por concepto de incapacidad permanente parcial, girado a nombre de la señora Myriam Concepción Parada de Posso” (folios 150 y 153, cuaderno 2).

4.21 Copia de la carta dirigida el 19 de enero de 2009 por la A.R.P. Colpatria a la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. mediante la cual le informa que Myriam Concepción Parada padece Asma, “por lo cual fue pagada incapacidad

permanente parcial por valor de \$4.991.523” (folios 169 y 170, cuaderno 2).

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN 1. Sentencia de primera instancia 1.1 En sentencia del día 21 de enero de 2009, el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá denegó el amparo invocado.

1.2 Para ello, el juez de instancia reiteró lo señalado por la empresa accionada, en el sentido de sostener que en virtud del numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la presente acción de tutela es improcedente pues existen otros medios de defensa judicial para obtener el amparo de la pretensión de reintegro.

2. Impugnación de Myriam Concepción Parada 2.1 Mediante escrito del 26 de enero de 2009, la accionante solicitó ante el juez de instancia revocar el fallo adoptado, y en su lugar, conceder la tutela interpuesta.

2.2 Al sustentar la impugnación, reiteró los hechos y consideraciones expuestas en el escrito de tutela. 3. Sentencia de segunda instancia 3.1 En sentencia del 27 de febrero de 2009, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá confirmó la decisión adoptada el 21 de enero de 2009 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá, mediante la cual no se concedió el amparo de tutela.

3.2 Para sustentar su decisión, el juez de segunda instancia señaló que de conformidad con la calificación del origen de la enfermedad que padece la accionante efectuada en el año 2001 por la A.R.P. Colpatría, así como el pago de una indemnización por incapacidad permanente parcial en el año 2002, se puede concluir que “mal podría (...) obligar a un nuevo empleador a que responda por situaciones que no le corresponden, máxime si se tiene en cuenta que la accionante no informó desde el inicio del contrato de trabajo a su nuevo empleador su condición, la cual se vino a saber hasta cuando la accionante solicitó el pago de las incapacidades a la A.R.P. Colpatría, la cual le indicó que el reconocimiento y pago de éstas le correspondían a la A.R.P. Seguros Bolívar.” 3.3 Por último, reiteró lo sostenido por la sociedad accionada, en el sentido de señalar que no existe prueba de que la A.R. .P.

de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. le haya dado instrucciones o recomendaciones sobre la necesidad de reubicar a la actora, en atención a sus condiciones de salud. Igualmente, manifestó que, a su juicio, el despido de 29 operarias por parte de dicha empresa es un indicio de que el despido de la accionante no se produjo como consecuencia de su enfermedad.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 3 de abril de 2009, esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problema jurídico 2.1 De acuerdo con los hechos expuestos, corresponde a la Corte determinar si la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna de Myriam Concepción Parada, al no efectuar la renovación de su contrato de trabajo a pesar de la enfermedad profesional que la aqueja.

2.2 Para dar solución al problema jurídico planteado, en primer lugar, la Sala reiterará el criterio de esta Corporación relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud. En segundo lugar, abordará el desarrollo jurisprudencial sobre el derecho a la reubicación laboral y su relación con la efectividad de los derechos fundamentales a la salud y al trabajo.

2.3 Con base en lo anterior, esta Sala de Revisión estimará si se deben amparar los derechos fundamentales invocados por Myriam Concepción Parada y, en consecuencia, revocar las sentencias de tutela proferidas el 21 de enero de 2009 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá y el 27 de febrero de 2009 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, dentro del presente trámite.

3 . El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia 3.1 De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de “aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.” De este modo, la misma norma constitucional establece que el Estado es responsable de sancionar “los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.” En igual sentido, con relación a la protección que el Estado debe a quienes en virtud de sus condiciones físicas se encuentran en una situación de debilidad o indefensión, el artículo 47 Constitucional establece que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.” Así mismo, en concordancia con el artículo 53 Superior según el cual entre los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales se encuentran la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social, el artículo 54 de la Carta dispone que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la reubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

[1] ” 3.2 En virtud de las normas constitucionales señaladas, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada [2] , esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz.

Al respecto, en la sentencia C-531 de 2000, al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que dispone la prohibición de despedir de su trabajo a un disminuido físico por razones relacionadas con su situación especial, la Corte indicó [3] :

“El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política.

Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, (...).” (Negrilla fuera del texto original).

3.3 Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se predica de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados [4] . Por el contrario, en criterio de esta Corporación,

el derecho a la estabilidad laboral reforzada se hace extensivo a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud [5] .

En efecto, en la sentencia T-1040 de 2001, la Corte precisó: “Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales [6] .

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.

Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley.

Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.” (Negrilla fuera del texto original).

3.4 Así, en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la disminución de su capacidad física, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que debe ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

En atención a la tesis anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra no significan necesariamente una justa causa para su terminación [7] .

De este modo, según el criterio de la Corte, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado [8] .

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló : “[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

3.5 En consideración de lo expuesto, la Corte ha concluido que si con base en el análisis de los hechos y pruebas que fundamentan el caso, el juez constitucional establece 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 autoridad del trabajo, deberá

presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador [9] y, por tanto, inferir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial [10] .

3.6 En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales señalados será ineficaz y, en consecuencia, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

4. El derecho a la reubicación laboral. Reiteración de jurisprudencia 4.1 Ahora bien, la Corte ha sostenido que en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta y no pueda desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral [11] .

En efecto, en la sentencia T-504 de 2008, esta Corporación destacó: “[E]l derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

De esta forma, esta Corporación ha establecido que en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores respecto de los cuales ha sobrevenido alguna discapacidad, en un trabajo digno y conforme a sus condiciones de salud.

Sin embargo, al empleador le es dado eximirse de esta obligación siempre que demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla [12] .” 4.2 De ahí que en criterio de la Corte, el derecho a la reubicación laboral constituya un importante medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos a la igualdad y al trabajo. En este sentido, se entiende que de conformidad con el artículo 54 Superior [13] , la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital.

Al respecto, en la sentencia T-1040 de 2001, este Tribunal concluyó que en estos casos el derecho a la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en el respeto de la dignidad humana y en la aplicación de las normas constitucionales y legales que protegen al trabajador con padecimientos de salud. En este sentido, en la citada sentencia, la Corte estimó que el derecho a la reubicación laboral implica la consideración de tres elementos que se relacionan entre si:

“ 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador.” 4.3 Sobre este punto, la Corporación precisó que aunque eventualmente la reubicación llegue a desbordar la capacidad económica o de infraestructura del empleador, en el sentido que impida o dificulte excesivamente el desarrollo de su actividad o la

ejecución de su objeto social, “éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

[14] ” 4.4 En todo caso, es preciso reiterar que el derecho a la reubicación laboral no se entiende satisfecho con el simple cambio de funciones. En efecto, “en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

[15] ” (Negrilla fuera del texto original). 4.5 En síntesis, el derecho a la estabilidad laboral reforzada comporta el derecho a la reubicación. Este derecho no solo implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de la desvinculación laboral, sino también la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones, así como el suministro de la información necesaria en caso de que la reubicación no sea posible, a fin de que el trabajador pueda formular las soluciones que estime convenientes.

5. Estudio del caso concreto 5.1 Con base en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna de Myriam Concepción Parada, al no efectuar la renovación de su contrato de trabajo a pesar de la enfermedad profesional que la aqueja.

5.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta sentencia, en primer lugar, esta Sala concluyó que en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, la Sala estableció que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones.

En segundo lugar, estimó que el derecho a la reubicación laboral implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de la desvinculación laboral; la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones; y en caso de que la reubicación no sea posible, el suministro de la información necesaria para que el trabajador pueda proponer soluciones al respecto.

5.3 En concordancia con el criterio jurisprudencial expuesto, como pasará a demostrarse, la presente acción de tutela debe prosperar y, en consecuencia, se deberá revocar las sentencias proferidas el 21 de enero de 2009 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá y el 27 de febrero de 2009 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, dentro del presente trámite.

5.3.1 En primer lugar, esta Sala debe precisar que no comparte las decisiones de los jueces de instancia, en el sentido de considerar que la presente acción es improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad previsto en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

Por el contrario, en sentir de la Sala, la acción de tutela instaurada es procedente, toda vez que a pesar de que en el presente caso existen otros medios de defensa judicial para atacar la decisión de no renovación del contrato de trabajo suscrito por la accionante, estos no son idóneos para proteger los derechos invocados [16] .

En efecto, como se desarrollará más adelante, está acreditado que la accionante se encuentra en situación de debilidad manifiesta debido a su estado de salud. Así mismo, de conformidad con el escrito de tutela -hecho que no fue desvirtuado

por la sociedad accionada-, se encuentra probado que la terminación de su contrato de trabajo implicó la seria afectación de sus derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social y al mínimo vital.

En este sentido, a juicio de la Sala, las actuales condiciones de la actora son razones suficientes para estimar que su sometimiento al trámite de un proceso judicial ordinario a fin de obtener su reintegro a la sociedad accionada, prolonga injustificadamente su situación de vulnerabilidad. Es por ello que debido al procedimiento sumario de la acción de tutela frente a los medios ordinarios de defensa judicial, en el presente caso la acción de tutela es el mecanismo judicial idóneo y eficaz para resolver la protección de los derechos fundamentales invocados.

Dado lo anterior, para efectos de este fallo, la acción de tutela instaurada por Myriam Concepción Parada contra la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. es procedente pues satisface el requisito de subsidiariedad.

5.3.2 Ahora bien, en segundo lugar, con relación al problema jurídico planteado, se encuentra probado que el 15 de enero de 2008 la accionante celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda.

[17] . Igualmente, se encuentra probado que de acuerdo con el diagnóstico de su médico tratante adscrito a la A.R.P. de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., padece “Asma Ocupacional” [18] , razón por la cual se encuentra sometida a un tratamiento médico que comprende, entre otros procedimientos, la valoración por médicos especialistas en neumología [19] y fisioterapia [20] , la realización de exámenes de diagnóstico [21] , el suministro de medicamentos [22] y la prescripción de incapacidades médicas [23] .

Así mismo, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, está demostrado que a pesar de su estado de salud y de la necesidad de conservar su afiliación al Sistema de Salud a fin de recibir el tratamiento médico señalado, el 31 de octubre y el 19 de noviembre de 2008, dicha empresa le comunicó la decisión de no renovar el contrato referido y la cesación de la prestación de sus servicios a partir del 20 de diciembre de 2008 [24] .

De otro lado, esta Sala encuentra que no existe prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación haya sido verificada por la autoridad laboral competente y, por tanto, de que exista autorización para despedir a la accionante [25] .

En igual sentido, no existe prueba de que Myriam Concepción Parada no haya cumplido de manera adecuada las funciones para las cuales fue contratada [26] .

En este orden, a juicio de esta Sala aún subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, toda vez que aunque en su escrito de contestación de la acción la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. indicó que la terminación del contrato de trabajo suscrito por la accionante obedeció a la culminación de la temporada de ventas [27] , lo cierto es que dicha sociedad no logró desvirtuar que no requiera los servicios de la actora. En este punto, se debe tener en cuenta que su objeto social es bastante amplio pues comprende, entre otras actividades, “la fabricación, venta, distribución y comercialización de ropa interior, camisetas, toallas, ropa de cama, toldillos, sábanas, cobijas, fundas, (...) [28] .” y que no existe prueba de que la empresa haya sido liquidada o de que sus actividades se encuentren suspendidas totalmente.

Así las cosas, es razonable presumir que la empresa aún requiere de los servicios de la accionante para desarrollar su actividad económica y obtener beneficios comerciales.

De ahí que, en criterio de esta Sala, tampoco sea de recibo el argumento según el cual la no renovación del contrato de trabajo suscrito por la accionante no vulnera sus derechos fundamentales, pues la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. no conocía su delicado estado de salud. Al respecto, cabe precisar que de conformidad con el criterio de la Sala Plena de esta Corporación expuesto en la sentencia C-453 de 2002 [29] , el Sistema General de Riesgos Profesionales se sustenta en un régimen objetivo de responsabilidad que busca garantizar que con prescindencia de consideraciones de orden subjetivo, los empleadores atiendan los padecimientos de salud de sus trabajadores cuando aquellos sufran un accidente

de trabajo o una enfermedad profesional. En sentir de la Corte, “El fundamento de dicho arreglo consiste en que los empleados ofrecen al empresario su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación de la cual surgen beneficios para ambas partes; los cuales, no obstante, son particularmente provechosos para el empleador. En consecuencia, como mecanismo para menguar los efectos que se siguen de las condiciones de subordinación en las cuales se encuentran los trabajadores, el ordenamiento ha ofrecido una especial protección a favor de éstos, la cual adquiere contornos particulares en el caso de los riesgos profesionales.

[30] ” Así las cosas, aunque la enfermedad profesional que padece Myriam Concepción Parada se haya configurado con anterioridad a su vinculación laboral a la sociedad accionada [31] y la A.R.P. Colpatria haya reconocido y pagado a su favor una indemnización por incapacidad permanente parcial en el año 2002 [32] , es claro que su actual empleador es la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. y que, en consecuencia, esta es la empresa responsable de garantizar la protección de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital, en tanto es quien recibe los beneficios directos de su fuerza de trabajo [33] .

En conclusión, a la luz de la jurisprudencia constitucional debe prosperar la pretensión de reintegro, toda vez que (i) está probado que la actora se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta pues padece una enfermedad profesional grave; (ii) no existe prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación haya sido verificada por la autoridad laboral competente y, por tanto, de que exista autorización para despedir a la accionante;

(iii) no existe prueba de que la accionante no haya cumplido de manera adecuada las funciones para las cuales fue contratada y (iv) aún subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.

5.3.3 En tercer lugar, esta Sala encuentra que con relación al estado de salud de la accionante, el 3 de diciembre de 2008, el médico neumólogo del Hospital Universitario de la Samaritana, Doctor Enrique Prieto Diago, concluyó:

“Paciente con cuadro de disnea, silbilancias, tos de 10 años de evolución, (...) en servicios de neumología con diagnóstico de Asma, en el momento sintomática permanentemente.

// (...) ANALISIS: Paciente con asma de muy alto riesgo... si no suspende la exposición a su entorno laboral, incluso corre riesgo de complicaciones graves.

[34] ” (Negrilla fuera del texto original). En consideración al criterio médico transcrito y en aplicación de los fundamentos jurídicos de esta sentencia, dado que la accionante no puede cumplir con las funciones para las cuales fue inicialmente contratada, en el presente caso se debe atender la recomendación de su reubicación laboral a un cargo que no interfiera con la recuperación de su salud. Al respecto, es preciso reiterar que dicha reubicación implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de su desvinculación y la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones.

5.4 En suma, dado que se encuentra demostrado que la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna de Myriam Concepción Parada, al no efectuar la renovación de su contrato de trabajo a pesar de la enfermedad que la aqueja, esta Corporación deberá revocar las sentencias de tutela proferidas el 21 de enero de 2009 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá y el 27 de febrero de 2009 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, dentro del presente trámite.

En virtud de lo anterior, ordenará a dicha sociedad que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo con iguales o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes de su desvinculación, que sea acorde con sus actuales condiciones de salud y en concordancia con el criterio de su médico tratante.

Para el cumplimiento de esa orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la accionante a la sociedad accionada, deberán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela resulta improcede frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala estima necesario aclarar que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la actora, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues como se dijo anteriormente, para ello, su reconocimiento y pago deberán ser ordenados por un juez laboral. Así, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro de la accionante a un cargo con iguales o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes de su desvinculación.

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

Primero.- REVOCAR las decisiones adoptadas el día veintiuno (21) de enero de 2009 por el Juzgado Primero Civil Municipal de Bogotá y el día veintisiete (27) de febrero de 2009 por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Myriam Concepción Parada contra la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda., con vinculación oficiosa de la Administradora de Riesgos Profesionales de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. y, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna.

Segundo.- ORDENAR a la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

En cumplimiento de esta orden judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando, de tal manera que sus nuevas funciones no interfieran con la recuperación de su salud.

Tercero.- DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ponente MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Al respecto, se puede consultar el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988.

[2] Sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004. Sobre el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-962 de 2008, la Corte señaló:

“Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales: (i) tener las mismas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo ; (ii) permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación ; y (iii) desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia .” (Negrilla fuera del texto original).

[3] En esta oportunidad, la Corte declaró la exequibilidad de la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" , contenida en el inciso 1°. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Igualmente, declaró la exequibilidad del inciso 2° del mismo artículo, “ bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” (Negrilla fuera del texto original).

[4] Este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988:

“A los efectos del presente convenio, se entiende por "persona inválida" toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.” [5] En la sentencia T-263 2009, la Corte tuteló los derechos fundamentales al mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada, el trabajo y la seguridad social de una trabajadora que padecía cáncer de mama. A pesar de su estado de salud, su empleador dio por terminado el contrato de trabajo suscrito, con base en la culminación del período convenido para el efecto. En esa oportunidad, al estimar que se encontraba establecido que la actora padecía serios problemas de salud y que no existía prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación hubiese sido verificada por la autoridad laboral competente, la Corte resolvió:

“ORDENAR a la empresa de servicios temporales Acción S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia. // En cumplimiento de esta orden judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. En tal sentido, Acción S.A. deberá darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicios de esa empresa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma empresa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.” En el mismo sentido, en la sentencia T-513 de 2006, la Corte concedió la tutela interpuesta por una trabajadora del la E.S.E. Hospital San Antonio de Soatá, quien a pesar de padecer el Mal de Chagas fue despedida de su trabajo por la estructuración de la entidad. En su decisión, al verificar la violación del derecho fundamental de la accionante a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ordenó:

“En consecuencia la E.S.E. accionada i) en las 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión dispondrá lo conducente para que la actora sea valorada y asistida médicamente, dentro del estricto término que los procedimientos médicos así lo indiquen; ii) conocida la valoración, decidirá, en las 48 horas siguientes, sobre la adecuación de las condiciones de trabajo, la reubicación o la desvinculación de la actora del cargo que ocupaba el 31 de enero de 2005, para lo cual solicitará la intervención dispuesta en el artículo 26 de la Ley 367 de 1997 e iniciará los trámites para que la señora Figueroa Barón sea valorada con miras a que le sea reconocida la pensión correspondiente, de ser ello necesario; y iii) adelantará, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, las gestiones dirigidas a que la actora reciba el “equivalente a ciento ochenta días del salario”, a título de indemnización, de conformidad con la misma disposición.” [6] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 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.

” [7] Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: ” La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo.

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

Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

[8] Sobre el particular , en la sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó:

”[E]l sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

[9] Al respecto, se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-263 de 2009, T-518 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001. [10] En la sentencia T-449 de 2008, la Corte 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.”

[11] Sobre el derecho a la reubicación laboral, se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-962 de 2008, T-504 de 2008, T-1183 de 2004, T-351 de 2003 y T-1040 de 2001.

[12] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [13] Cfr. Fundamento jurídico 3.1 de esta sentencia. [14] Sentencia T-1040 de 2001.

[15] Ibídem. [16] Sobre la procedibilidad de la acción de tutela por ineficacia de los medios ordinarios de defensa judicial, se puede consultar las sentencias T-297 de 2009 y T-765 de 2008.

[17] Cfr. Folios 13, 29 a 32, 47, 80 a 83 y 107 del cuaderno 2. [18] Cfr. Folios 20 y 67 del cuaderno 2. [19] Cfr. Folios 7 y 8, 21, 37, 50 y 51, 68, 88 y 108 del cuaderno 2.

[20] Cfr. Folios 33 y 34, 84 y 85 del cuaderno 2. [21] *Ibídem*. [22] Cfr. Folios 35 y 36 y 86 y 87 del cuaderno 2. [23] Cfr. Folios 5, 48 y 116 del cuaderno 2.

[24] Cfr. Folios 10, 53 y 118 del cuaderno 2. [25] Cfr. Fundamento jurídico 3.4 de esta sentencia. [26] *Ibídem*. [27] Cfr. Folios 119 a 148 del cuaderno 2.

[28] Cfr. Folios 105 a 106 del cuaderno 2. [29] En esta oportunidad, la Corte declaró la exequibilidad de la expresión “cuando el transporte lo suministre el empleador” contenida en el artículo 9 del Decreto Ley 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del sistema de riesgos profesionales”.

[30] Sentencia T-219 de 2009. [31] Cfr. Folios 29 a 32 y 80 a 83 del cuaderno 2. [32] Cfr. Folios 150, 153, 169 y 170 del cuaderno 2. [33] En este punto, se debe tener en cuenta que de conformidad con los folios 9 y 52 del cuaderno 2, la actora remitió una carta a su empleadora mediante la cual le informó que de acuerdo con su historia clínica, padece asma de origen profesional.

[34] Cfr. Folios 20 y 67 del cuaderno 2.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 11 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.