COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/341/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/341/12
Expediente	—
Fecha	2012-05-14
Sala	Sala Séptima
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Trabajador Discapacitado Y Trabajador Que Padece Deterioro En Su Estado De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Protección de trabajador que sufre deterioro de salud en el desarrollo transcurso del contrato de trabajo sufra disminución de capacidad física no implica desvinculación del trabajador en situación de discapacidad

Texto completo

T-341-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-341/12 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Reiteración de jurisprudencia ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia cuando se evidencia estado de indefensión o subordinación en materia laboral ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Supuestos en los que existe estado de indefensión ACCION DE TUTELA- Procedencia aún cuando relación laboral ha terminado pero se evidencia durante su desarrollo desconocimiento de los derechos del trabajador ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL- Procedencia para prevenir vulneración del derecho a la protección laboral reforzada DERECHO AL TRABAJO- Fundamental/ TRABAJO - Derecho y obligación social DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Situación de debilidad manifiesta por razones de salud DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Protección de trabajador que sufre deterioro de salud en el desarrollo de sus funciones ACCION DE TUTELA- Empleador debe reubicar a trabajador que durante transcurso del contrato de trabajo sufra disminución de capacidad física DERECHO AL TRABAJO- Aspectos determinantes para reubicación por condiciones de salud TRABAJADOR DISCAPACITADO Y TRABAJADOR QUE PADECE DETERIORO EN SU ESTADO DE SALUD- Diferencias PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD- Deber del empleador de reubicar al trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Vencimiento de término de contrato laboral no implica desvinculación del trabajador en situación de discapacidad DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reintegro al cargo, pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y aportes a salud y pensión a enferma de cáncer Referencia: expedientes T-3.365.600 Acción de tutela presentada por la señora Esperanza Sarmiento García contra la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano.

Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., catorce (14) de mayo de dos mil doce (2012) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub - quien la preside –, Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo de tutela adoptado por el Juzgado Sesenta y Dos Penal Municipal de Bogotá, el 16 de enero de 2012, proferido en el asunto de la referencia, dentro de la acción de tutela promovida la señora Esperanza Sarmiento García contra la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano.

1 ANTECEDENTES La señora E speranza Sarmiento García, a través de apoderado, presentó solicitud de tutela contra la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano , invocando la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano , al ser despedida de su trabajo desconociendo su estado de incapacidad.

1.1 Hechos y razones de la acción de tutela 1.1.1 La señora E speranza Sarmiento García, cuenta con 46 años de edad; dice, que ingresó a laborar el 11 de julio de 2011 con la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano, realizando funciones de servicios generales a través de un contrato a término fijo por cinco meses prorrogable por otro tanto en forma automática, y si no, la terminación se haría previa comunicación con un mes de antelación a la finalización del mismo.

1.1.2 Manifiesta que en el mes de agosto del mismo año, comenzó a sentir fuertes dolores de espalda, que en algunos casos la imposibilitaban para realizar las tareas encomendadas.

Agrega, que en el mes de septiembre acudió a la EPS Salud Total, donde le realizaron una serie de exámenes cuyo diagnóstico fue: tumor maligno del cuello del útero.

1.1.3 Argumenta que dada la gravedad de su enfermedad, fue remitida para tratamiento con quimioterapia, radioterapia y braquiterapia, para intentar disminuir la masa tumoral y poderla extraer; esto, le generó incapacidades desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 21 de enero de 2012, es decir, que a la fecha de la presentación de la acción de tutela, enero 4 de 2012, se encontraba incapacitada.

1.1.4 Sostiene que como consecuencia de lo anterior, fue citada en la empresa a la que acudió el día 12 de diciembre de 2011, donde le notificaron de la terminación de su contrato el día 10 de diciembre de ese año y por lo tanto, debía firmar su liquidación.

1.1.5 Ante el despido, acudió a los directivos de la empresa para ponerles en conocimiento que no era viable su despido debido a que existe una incapacidad en curso hasta el 21 de enero de 2012, y que ellos conocían de su enfermedad considerada catastrófica, de lo cual hicieron caso omiso.

1.1.6 Asegura que su despido le genera un perjuicio irremediable por cuanto la EPS Salud Total le informó que se encuentra desvinculada de salud a partir de diciembre de 2011, cosa que considera grave si se tiene en cuenta que corre peligro su vida, ya que no puede interrumpir el tratamiento con el riesgo de que el cáncer avance indiscriminadamente; a parte de eso, en el caso de ser beneficiaria de otra persona, al no recibir los ingresos que percibía en la citada empresa, no podría asumir el costo de los medicamentos que no cubre el POS para el tratamiento de su enfermedad y sin contar, que aún no se le ha extraído el tumor.

1.1.7 Por otro lado, depende de su trabajo para la subsistencia de su hogar compuesto por su compañero, quien se encuentra recién intervenido quirúrgicamente por síndrome de túnel del carpio que le impide trabajar; así mismo, dice

que vive en arriendo y paga la educación de una de sus hijas. Por todo ello, su núcleo familiar está atravesando una situación difícil ante la falta de recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas.

1.2 Fundamentos y pretensiones En consecuencia, solicita sean protegidos sus derechos fundamentales para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y se ordene a la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano, su reintegro y reubicación laboral y su vinculación al sistema de seguridad social, el pago de las incapacidades, salarios, indemnizaciones y prestaciones sociales a que tiene derecho como consecuencia del despido.

1.3 Traslado y contestación de la demanda El Juzgado Sesenta y Dos Penal Municipal de Bogotá, admitió la tutela el 5 de enero de 2012 y ordenó correr traslado a la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano, para que ejerciera su derecho de defensa.

Mediante escrito del 13 de enero de 2012, la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano S.A.S., actuando a través de apoderado precisó que la accionante se le entregó comunicación de terminación del contrato y el agradecimiento por su colaboración prestada, terminado de esa manera la vinculación laboral.

Agrega que la demandante ya tenía conocimiento de la terminación de su contrato de trabajo, con un mes de antelación, y que simplemente, estaba atenta a la entrega del comunicado formal, lo que desmiente que se hubiese prorrogado el contrato en forma automática, toda vez que el contrato era a término fijo hasta el 10 de diciembre de 2011.

Asegura, que durante el tiempo que la señora E speranza Sarmiento García estuvo laborando en la empresa, no presentó prueba alguna, ni documental ni verbal de su estado de salud, omitiendo informar a las directivas de la Institución Educativa y por lo tanto, actuó de buena fe liquidando y pagando su liquidación conforme a la ley.

1.4 Decisiones Judiciales El Juzgado Sesenta y Dos Penal Municipal de Bogotá, mediante fallo de 16 de enero de 2012, declaró improcedente el amparo invocado por la señora E speranza Sarmiento García, exponiendo que la accionante cuenta con otros medios de defensa judicial para dirimir las controversias laborales con la empresa accionada, salvo que la vía constitucional se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, situación que no se evidenció ni probó dentro del proceso.

El fallo fue notificado a las partes sin que se evidencie impugnación alguna. 1.5 Pruebas documentales En el trámite de la acción de tutela se aportaron, entre otras, las siguientes pruebas documentales:

1.5.1 Fotocopia del documento en trámite de la cédula de ciudadanía de la señora E speranza Sarmiento García, expedido por la Registraduría Nacional del Estado Civil .

1.5.2 Fotocopia del carné de Salud Total EPS. 1.5.3 Copia del contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año con fecha de iniciación del 11 de julio de 2011 y vencimiento del 10 de diciembre de 2011 y salario de $535.600.oo mensuales.

1.5.4 Copia de la historia clínica No. 21015576 de fecha 1 de septiembre de 2011, en el cual consta que fue diagnosticada con tumor maligno de exocervix, para lo cual se le ordenó estudios de extensión y se remitió a tratamiento con quimioradiación.

1.5.5 Copia de la incapacidad expedida por Cansercoop IPS de fecha inicial 21 de septiembre de 2011 al 20 de octubre del mismo año, 30 días, por cuanto debe iniciar tratamiento con quimioterapia asociada a radioterapia.

1.5.6 Copia de la transcripción de la incapacidad por parte de Salud Total EPS. 1.5.7 Copia de la incapacidad expedida por Cansercoop IPS de fecha inicial 22 de octubre de 2011 al 20 de noviembre del mismo año, 30 días, por cuanto se encuentra en tratamiento activo de quimioterapia y radioterapia.

1.5.8 Copia de la transcripción de la incapacidad por parte de Salud Total EPS. 1.5.9 Copia de la incapacidad expedida por Cansercoop IPS de fecha inicial 23 de noviembre de 2011 al 22 de diciembre del mismo año, 30 días, para aplicación de ciclo de quimioterapia y radioterapia.

1.5.10 Copia de la transcripción de la incapacidad por parte de Salud Total EPS. 1.5.11 Copia de la incapacidad expedida por Cansercoop IPS de fecha inicial 23 de diciembre de 2011 al 21 de enero de 2012, 30 días, para aplicación de ciclo de quimioterapia y radioterapia.

1.5.12 Copia de la liquidación por la cancelación del contrato por parte de la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano a la señora E speranza Sarmiento García, de fecha 9 de diciembre de 2011 y por valor de $636.123.oo.

2. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 1.6 Competencia Esta Corte es competente, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, y con el Decreto 2591 de 1991, para revisar los fallos de tutela.

1.7 Problema jurídico En el caso motivo de estudio, la controversia se genera por la situación particular de salud en que se encuentra la accionante, quien por padecer de un tumor maligno se ha visto obligada a someterse a tratamientos de quimioterapia y radioterapia, que le han generado incapacidades consecutivas, hecho por el cual, no le fue renovado su contrato de trabajo y se le aplicó la clausula de la terminación del mismo cuando aún se encontraba en estado de incapacidad laboral.

Corresponde a la Sala examinar, si la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, a la vida en condiciones dignas de la accionante, al terminar su contrato laboral, pese al conocimiento previo que tenían acerca de su estado de vulnerabilidad en la que se encontraba por una enfermedad catastrófica, situación que se evidenció durante la ejecución del contrato por las incapacidades generadas.

1.7.1 Para resolver la controversia la Sala Séptima examinará: (i) la procedencia de la acción de tutela contra particulares, (ii) la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada, (iii) el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador no sólo se otorga a los que tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral sino también a aquéllos que, aunque no tienen esa condición, se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, (iv) el deber del empleador de reubicar al trabajador, es una manifestación del principio de solidaridad, (v) el vencimiento del término del contrato laboral, no implica necesariamente la desvinculación del trabajador en situación de discapacidad, y, por último, (vi) se analizará el caso concreto para determinar si hay lugar o no a la protección invocada.

1.7.2 Procedencia de la acción de tutela contra particulares La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reiterado la importancia en señalar que la vulneración de los derechos fundamentales no sólo proviene de la acción u omisión de las autoridades públicas sino de los particulares, especialmente "… en el plano de las relaciones privadas, los efectos de la protección a los derechos fundamentales tienen una eficacia horizontal y son una manifestación del principio de la igualdad" [1] ;

esto, precisamente en virtud de las relaciones dispares dentro del ámbito social, las personas más vulnerables estarían sometidas a la voluntad de quien ejerce autoridad o tiene ventaja sobre ella, sin que la persona en estado de indefensión o subordinación tuviera la posibilidad de asumir una verdadera defensa de sus intereses.

En atención a ello, esta Corporación ha dicho que en principio la acción de tutela es el mecanismo procedente para solicitar la protección de los derechos fundamentales frente a un particular, cuando se evidencia un estado de indefensión o subordinación, presumiéndose especialmente esta condición entre particulares, entre otras, los que se refieren a los asuntos de carácter laboral. Al respecto, estableció:

"(…) Es así como en relaciones contractuales, comerciales o de ejercicio pleno de la autonomía individual la Corte ha sostenido que, en principio, no es pertinente otorgar la protección constitucional de los derechos fundamentales.

En cambio, tratándose de relaciones particulares donde se presentan relaciones de subordinación o de indefensión – como es el caso en materia laboral [2] , pensional [3] , médica [4] , de ejercicio de poder informático [5] , de copropiedad [6] , de asociación gremial deportiva [7] o de transporte [8] o religiosa [9] , de violencia familiar [10] o supremacía social [11] –, la jurisprudencia constitucional, siguiendo los parámetros que la propia Constitución establece, ha intervenido para dejar a salvo la efectividad de los derechos fundamentales en dichas situaciones.

[12] (Subraya fuera de texto) Lo anterior nos indica, que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el estado de indefensión o subordinación se presume en materia laboral. Sin embargo, el juez constitucional debe analizar cada caso en concreto para conferirle valor y peso al término indefensión, a fin de determinar la procedencia de la acción de tutela contra un particular. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-819 de 2008 [13] , ha señalado algunos lineamientos, que se concretan así:

"(…) la Corte sin el ánimo de ser exhaustiva, ha establecido algunos supuestos en los que existe estado de indefensión, como por ejemplo, (i) cuando la persona está en ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos, que permitan conjurar la vulneración iusfundamental por parte de un particular; (ii) personas que se hallan en situación de marginación social y económica [14] , (iii) personas de la tercera edad [15] , (iv) discapacitados [16] (v) menores de edad [17] ." De igual forma, esta Corporación ha señalado que la acción de tutela resulta procedente aun en aquellos eventos en los cuales la relación laboral ha terminado [18] pero se evidencia que durante su desarrollo existió un desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador [19] .

De lo expuesto se puede concluir, que la acción de tutela resulta procedente contra particulares, especialmente dentro de una relación laboral, cuando se evidencia que la persona que se encuentra en estado de subordinación o indefensión, se le están vulnerando sus derechos fundamentales.

1.7.3 Procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada.

La Constitución Política consagra en sus artículos 25, 53 y 54, entre otros, el derecho al trabajo dentro de los derechos fundamentales constitucionales y, en ellos se establecen lineamientos para su garantía, y la especial atención que el Estado debe prestar para hacer efectivo este derecho, siguiendo los principios mínimos [20] de igualdad de oportunidades para los trabajadores, una remuneración mínima vital y móvil que sea cualitativa y cuantitativamente proporcional al trabajo realizado, así como la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de derechos mínimos de raigambre laboral y la aplicación del principio de favorabilidad para el trabajador en la solución de conflictos de naturaleza laboral frente a la duda en la aplicación e interpretación en las fuentes formales del derecho, la primacía de la realidad sobre las formas, entre otras, esto con el fin de lograr la dignificación del trabajo.

[21] La Corte ha resaltado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, concibiéndola como un mecanismo judicial previsto, ante la inexistencia de mecanismos procesales para el amparo judicial integral del objeto de protección. Sin embargo, también lo ha considerado como un mecanismo procesal supletorio de los mecanismos ordinarios, frente a la inidoneidad e ineficacia del mecanismo ordinario de protección, circunstancia ligada a la inminencia del perjuicio irremediable; evento en el cual, su virtud cautelar se modula para convertirse en mecanismo tutelar transitorio [22] .

De la misma manera, la Corte ha enfatizado como principios rectores del proceso de tutela, los de informalidad y de eficacia de los derechos fundamentales. Según estos principios, el juez constitucional está en la obligación de adelantar en el marco de sus competencias, todas las conductas enderezadas a garantizar la protección de los derechos fundamentales cuando los mismos han sido objeto de amenaza o vulneración.

En sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006, [23] esta Corporación se ocupó en profundidad del asunto. Al respecto señaló que la acción de tutela no debe remplazar los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro de un trabajador frente a cualquier tipo de desvinculación laboral.

Dentro del ordenamiento jurídico, los trabajadores tienen acceso a acciones judiciales específicas, cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, esta Corporación ha sostenido que, en casos excepcionales, como los de las personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos a los cuales la Constitución les otorga una estabilidad laboral reforzada, se impone al juez de tutela conceder la acción de amparo para obtener el reintegro del trabajador despedido.

En esa ocasión la Corte expresó: “Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones:

desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...) No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.” [24] Resulta entonces, que el derecho al trabajo no se identifica con la permanencia indefinida en él, toda vez que no existe un derecho fundamental a la conservación del mismo.

En conclusión, la Corte reitera que aunque no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y, quien, adicionalmente, presenta una estabilidad laboral reforzada, en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral.

1.7.4 El derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador no sólo se otorga a los que tienes una calificación de pérdida de capacidad laboral sino también a aquéllos que, aunque no tienen esa condición, se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud.

La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. El empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.

La normatividad vigente sobre este tema, se encamina a una real protección de las personas con limitaciones, para que éstas conserven su trabajo y tengan una vida digna en igualdad de condiciones que las demás personas, y en aras de la adecuada reintegración social. Ahora bien, el asunto es ¿qué personas deben estar amparadas por estas disposiciones? En

principio, se podría considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a quienes tengan algún grado de discapacidad. Sin embargo, la Corte en forma reiterada ha ampliado el concepto de discapacidad.

La Corte así lo reiteró en la Sentencia T-1040 de 2001 [25] . La providencia precisó: “El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho.

Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(...) 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. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones.

De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.” Pero en la misma Sentencia, esta Corporación sentó su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo, que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben considerarse como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Razón por la cual, frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación directa e inmediata de la Constitución.

El fallo referido señaló: “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.

[26] 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.” De otra parte, en la Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003 [27] , la Corte enumeró las principales diferencias entre los trabajadores calificados como discapacitados, y aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud, de la siguiente manera:

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

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 [28] 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 [29] .

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 [30] .

(…) Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor” Las anteriores disposiciones se vienen aplicando en diversas circunstancias. Por ello, la Corte Constitucional ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y “ cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, “implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.

” [31] Esta Corporación ha manifestado, que la desvinculación configura una discriminación cuando el motivo fue en realidad el estado de salud del accionante, razón por la cual, no puede justificar un empleador, en este caso una Cooperativa, tal actuación, argumentando que los estatutos permiten terminar la relación sin justa causa.

En la sentencia T-519 del 26 de junio de 2003 [32] , la Corte Constitucional estudió el caso de un trabajador que por la naturaleza de su trabajo se exponía permanentemente al sol. Como consecuencia, desarrolló una enfermedad (carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico). Por tal motivo, el médico tratante recomendó su reubicación laboral en un cargo de oficina. Sin embargo, la empresa no acató la sugerencia y despidió sin justa causa al accionante.

En esta ocasión, la Corporación amparó el derecho del trabajador, sin requerir calificación previa de la discapacidad que padecía. De igual forma, la Sentencia T-398 del 24 de abril de 2008 [33] , señaló que: “ Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la

Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad .” Por último, la sentencia T-003 de 2010, [34] señaló que la reubicación laboral es un derecho del trabajador que sufre una mengua en su capacidad laboral. En ella se dijo que “El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aun cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad.” De lo anterior, se concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta no depende de la calificación de pérdida de capacidad laboral sino de la evidencia de que el estado de salud del trabajador desmejoró durante la ejecución del contrato laboral y que por esta razón se le dificulta o se encuentra impedido para desarrollar sus labores; por tanto, su desvinculación en estas circunstancias constituye un acto discriminatorio.

[35] 1.7.5 El deber del empleador de reubicar al trabajador es una manifestación del principio de solidaridad. La Constitución Política , señala en su artículo 48 que el empleador en desarrollo del deber de solidaridad y como una manifestación del principio de eficiencia [36] , tiene el deber de mantener en el cargo o de reubicar al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta atendiendo sus circunstancias particulares y de manera oportuna, hasta tanto no se verifique la estructuración de una causal objetiva por parte del Ministerio del Trabajo.

[37] Sin embargo, en la sentencia T-1040 de 2001 [38] se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

“En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.” De lo anterior se concluye, que si bien el trabajador tiene el derecho a ser reubicado en sus labores, también es cierto que cuando la reubicación desborda la capacidad del empleador, éste tiene la obligación de poner el hecho en conocimiento tanto del trabajador como del Ministerio del Trabajo, a fin de proponer soluciones razonable para ambos.

1.7.6 El vencimiento del término del contrato laboral, no implica necesariamente la desvinculación del trabajador en situación de discapacidad.

La Corte Constitucional ha reiterado que el vencimiento del término del contrato laboral a término fijo o de obra no constituye necesariamente una causa de desvinculación del trabajador protegido por la estabilidad laboral reforzada. Así lo ha señalado esta Corporación en la sentencia T-1040 de 2001 [39] , para lo cual fijó los siguientes lineamientos:

“De tal manera que, en los eventos en los que se advierta (i) que subsisten las causas que dieron origen al nacimiento de la relación laboral; (ii) en el entendido de que un tercero continua cumpliendo con tales funciones y; (ii) se observe que el trabajador ha cumplido adecuadamente con sus obligaciones derivadas de la misma, tiene el derecho a conservar su trabajo, o a ser reubicado de acuerdo con sus circunstancias, sin que el cumplimiento del término pactado implique su desvinculación laboral, salvo que medie la autorización del funcionario de trabajo correspondiente.” 1.7.7 Estudio del caso concreto:

Corresponde a esta Sala determinar si en el presente asunto procede la acción de tutela instaurada por la señora Esperanza Sarmiento García, mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales a la salud, a

la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, y, como consecuencia, se establezca la viabilidad del reintegro a la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano, la cual dio por terminado su trabajo con el argumento del vencimiento del mismo sin que hubiese lugar a prórroga.

1.7.7.1 Según las reglas jurisprudenciales establecidas en la parte motiva de esta providencia, la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, opera en todos aquellos casos en que el trabajador sufre un accidente laboral o desarrolla una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.

En estos casos, la Corte Constitucional ha considerado que cuando se presentan disminuciones en la capacidad laboral de un trabajador, el empleador se encuentra en la obligación de reubicarlo en un puesto que no implique peligro para su salud.

Sumado a lo anterior, el principio de solidaridad que rige en el Estado Social de Derecho, que recae tanto en la administración como en los particulares, supone la obligación de garantizar la protección de los derechos fundamentales. Es así que empleador, tienen la carga de cumplir y respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Sobre ello la Sentencia T-1098 de 2008 [40] señaló: “Ha dicho esta Corporación en varias oportunidades [41] que el principio de solidaridad, sobre el cual se funda nuestro Estado Social de Derecho (artículo 1 CP) impone al poder público y también a los coasociados, una serie de deberes fundamentales para el logro de los fines esenciales de la organización política (artículo 2 CP). También ha sostenido que la solidaridad como fundamento de la organización política se traduce en la exigencia dirigida especialmente al Estado, de intervenir a favor de los más desaventajados de la sociedad cuando éstos no pueden ayudarse por sí mismos. Tal es el caso de las personas que se encuentran en situación de indigencia.

El deber de solidaridad del Estado ha de ser entendido como derivación de su carácter social y de la adopción de la dignidad humana como principio fundante del mismo. En virtud de tal deber, al Estado le corresponde garantizar unas condiciones mínimas de vida digna a todas las personas, y para ello debe prestar asistencia y protección a quienes se encuentren en circunstancias de inferioridad, bien de manera indirecta, a través de la inversión en el gasto social, o bien de manera directa, adoptando medidas en favor de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.” En ese orden de ideas, el empleador, de acuerdo con el principio de solidaridad, debe tener un especial cuidado con los trabajadores que estén incapacitados por un accidente de trabajo o una enfermedad, sin que pueda en esas circunstancias ocurrir una desvinculación laboral, pues este grupo de la población, por la condición en la que se encuentran, gozan de una especial protección constitucional por estar en una situación de debilidad manifiesta.

En el análisis realizado sobre el proceso, quedó demostrado que la señora Esperanza Sarmiento García estuvo vinculada mediante contrato de trabajo a la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo tejada Cano, desde el 11 de julio de 2011 hasta el 10 de diciembre del mismo año, fecha en que se le comunicó de su terminación laboral.

1.7.7.2 Como se desarrolló de manera precedente, esta Corporación tiene como regla general la improcedencia de la acción de tutela como mecanismo principal para solucionar controversias de carácter laboral, relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, no obstante, también ha sostenido, que procede en forma excepcional, cuando se trata de sujetos que por su especial condición de salud se encuentran en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, la procedencia de la acción de tutela en estos casos depende de la configuración de tres aspectos que permiten comprobar si esta situación se presenta:

“(i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la

Protección Social.” [42] Con relación al primer aspecto, es evidente que la señora Esperanza Sarmiento García, padece de un cáncer de cuello uterino considerado una enfermedad catastrófica, que le generó incapacidades de manera sucesiva desde que la EPS Salud Total, a través de su IPS Cansercoop le inició el tratamiento con quimioterapia asociada con radioterapia.

De igual forma, a través de las pruebas aportadas quedó claro cual es el estado actual de salud de la demandante, con lo cual se estableció que al momento de la terminación de su contrato laboral, continuaba en una situación de vulnerabilidad y, en consecuencia, en estado de debilidad manifiesta.

Asimismo, vale la pena destacar que la demandante aduce que sólo ella aportaba económicamente a su hogar y el dinero que recibía en contraprestación por su trabajo constituía su único ingreso.

Puede afirmarse que además de su situación de salud y consecuente estado de debilidad manifiesta, el despido la ha avocado a una difícil situación económica que le genera un mayor grado de vulnerabilidad.

Respecto a la segunda causal, quedó demostrado que la accionante acudió a la EPS Salud Total, por fuertes dolores de espalda, que en algunas ocasiones le impedían realizar sus labores. Como consecuencia de ello, le fue diagnosticado un tumor maligno del cuello del útero, por lo tanto fue remitida para un tratamiento con quimioterapia, radioterapia y braquiterapia, generándole incapacidades desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 21 de enero de 2012, es decir, que a la fecha de la presentación de la acción de tutela, enero 4 de 2011, se encontraba incapacitada.

Por lo anterior, no es posible que la empresa accionada argumente el hecho de no tener conocimiento de su especial situación. Por otra parte, la accionante manifestó que su jefe inmediato tenía conocimiento de su diagnóstico, sumado a que tenía conocimiento de las incapacidades otorgadas.

Este hecho nos lleva a concluir, que la conducta desplegada por la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo tejada Cano, resulta ser transgresora de los derechos fundamentales de la accionante, para lo cual buscaba desdibujar una relación laboral existente y evadir las obligaciones y responsabilidades propias que contiene el Código del Trabajo.

Por último, p ara establecer el nexo de causalidad entre la terminación del aporte de trabajo y la enfermedad que tiene, se parte de la presunción de que la desvinculación tuvo origen por su estado de salud, más aún, cuando la entidad accionada tenía conocimiento de su particular situación y no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo, obligación del empleador en estos casos.

En ese orden de ideas, considera la Sala que colateral a la pérdida del trabajo, se genera la afectación de los derechos fundamentales al mínimo vital, salud y seguridad social de la accionante y de su familia.

Se establece entonces, que al ser evidente un perjuicio irremediable será la acción de tutela el mecanismo idóneo para proteger los derechos fundamentales del demandante.

[43] Es así que la jurisprudencia constitucional ha establecido la procedencia de ésta acción cuando se encuentren en juego derechos constitucionales y no solamente legales para la protección de derechos fundamentales. La sentencia SU -667 de 1998 [44] estableció:

“...las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario.” De las consideraciones presentadas se deriva que el fallo emitido por el Juzgado Sesenta y Dos Penal Municipal de Bogotá , de fecha 16 de enero de 2011, debe ser revocado y en su lugar conceder la protección de los derechos fundamentales de la

accionante ordenando de esta forma a la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano S.A.S., que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, (i) reintegre a la señora Esperanza Sarmiento García, a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando le fue terminado su contrato de trabajo el día 10 de diciembre de 2011, que no genere riesgo para su salud, atendiendo al diagnóstico, hasta tanto su salud sea restablecida y recupere su capacidad laboral o le sea concedida su pensión de invalidez, según el caso; (ii) la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano S.A.S., deberá cancelar a la accionante los salarios, las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas, desde el momento del despido hasta su reintegro efectivo, y (iii) advertir al empleador que la terminación del contrato con la señora Esperanza Sarmiento García, sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del trabajo.

3. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Sesenta y Dos Penal Municipal de Bogotá , de fecha 16 de enero de 2011, y en su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social de la señora Esperanza Sarmiento García, vulnerados por la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano S.A.S.

SEGUNDO.- ORDENAR en consecuencia, a la Escuela de Diseño y Patronaje Arturo Tejada Cano S.A.S., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, (i) reintegre a la señora Esperanza Sarmiento García, a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando le fue terminado su contrato de trabajo el día 10 de diciembre de 2011, que no constituya riesgo para su salud, atendiendo al diagnóstico, y hasta tanto, su salud sea restablecida y recupere su capacidad laboral o le sea concedida su pensión de invalidez, según el caso; (ii) cancelar a la accionante los salarios y prestaciones sociales y compensaciones dejadas de percibir, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión.

TERCERO.- ADVERTIR al empleador que la terminación del contrato con la señora Esperanza Sarmiento García, sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del trabajo.

CUARTO.- Por Secretaría General LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

QUINTO.- El desacato a lo aquí dispuesto se sancionará en la forma prevista por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-777-2011 MP. Jorge Pretelt Chaljub; ver también sentencia C-112 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

“ [2] Corte Constitucional, Sentencias S. T-335 de 1995 , T-172 de 1997 , T-202 de 1997 , SU-519 de 1997 , S. T-584 de 1998 , T-651 de 1998 , T-639 de 1999 , T-732 de 1999 , T-203 de 2000 ” “ [3] Corte Constitucional , Sentencias T-339 de 1997 , T-650 de 1998 , T-295 de 1999 , T-576/99 , T-833 de 1999 ” “ [4] Corte Constitucional , Sentencia T-697/96 , T-433 de 1998 ” “ [5] Corte Constitucional , Sentencia T-1682 de 2000 , SU-1721 de 2000 ” “ [6] Corte Constitucional , Sentencias T-630 de 1997 , T-308 de 1998 , T-418 de 1999 ” “ [7] Corte Constitucional, Sentencia T-796/99 ” “ [8] Corte Constitucional, Sentencia T-640 de 1999 ” “ [9] Corte Constitucional, Sentencia T-474 de 1996 ” “ [10] Corte Constitucional, Sentencia T-557/95 , T-420/96 ” “ [11] Corte Constitucional, Sentencia T-263/98 ” [12] Corte Constitucional, sentencia de tutela T-1042 de 2001.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [13] M.P. Clara Inés Vargas Hernández. “ [14] T-605 de 1992, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.” “ [15] T-1087 de 2007, M. P. Jaime Córdoba Triviño, T-046 de 2005, M. P. Clara Inés Vargas

Hernández, T-302 de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis, T-561 de 2003, M. P. Jaime Córdoba Triviño, T-1330 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-125 de 1994, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-036 de 1995, M. P. Carlos Gaviria Díaz, T-351 de 1997, M. P. Fabio Morón Díaz, T-1008 de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo ” “ [16] T-1118 de 2002, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-174 de 1994, M. P. Alejandro Martínez Caballero y T-288 de 1995, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz ” “ [17] Según lo previsto en el numeral 9° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, “se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.” Al respecto, pueden consultarse las sentencias T-356 de 2002, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-900 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño” [18] Sentencia T-791 de 2009 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[19] Sentencia T-231de 2010 M.P. María Victoria Calle Correa. [20] Artículo 53 C.P: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” [21] Artículo 25. C.P:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” [22] T-632 del 1 julio de 2004 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[23] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [24] Ver sentencia T-576 de 1998, En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela en la cual un notario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal razón, tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.

[25] MP. Rodrigo Escobar Gil. En esta oportunidad la Corte amparó el derecho de una trabajadora que no sólo solicitaba la reubicación laboral, sino la capacitación para realizar las nuevas funciones.

[26] 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.

” [27] MP. Rodrigo Escobar Gil. [28] La norma dispone que: “ ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada

podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

[29] En Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 MP. Alejandro Martínez Caballero, esta Corporación manifestó que: "La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela".

[30] 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 desproporcionalmente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[31] T-198 de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [32] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra [33] MP. Humberto Sierra Porto. [34] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[35] S entencia T-003 de 2010 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [36] Sentencia T-351 del 5 de 2003 M.P. Rodrigo Escobar Gil. [37] Sentencia T-791 del 3 de2009 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[38] M.P. Rodrigo Escobar Gil [39] M.P. Rodrigo Escobar Gil [40] M.P Clara Inés Vargas Hernández [41] Ver entre otras las sentencias T-149 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, C- 1036 de 2003 y T-225 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[42] S entencia T-554 de 2008 MP. Nilson Pinilla Pinilla. [43] S entencia T-701 de 2008 MP. Clara Inés Vargas. [44] MP. José Gregorio Hernández Galindo.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.