COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/359/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/359/14
Expediente	—
Fecha	2014-06-10
Sala	Sala Séptima
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando Existe Una Relacion De Indefension O Subordinacion
- Estabilidad Laboral Reforzada De Personas En Situacion De Debilidad Manifiesta E Indefension Por Deterioro Del Estado De Salud
- Accion De Tutela En Los Casos De Desvinculacion Laboral De Sujetos De Especial Proteccion Constitucional
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Despido De Trabajadores Discapacitados Sin Autorizacion De La Oficina Del Trabajo
- /Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele

Texto completo

T-359-14 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-359/14 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION- Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION POR DETERIORO DEL ESTADO DE SALUD- Protección constitucional ACCION DE TUTELA EN LOS CASOS DE DESVINCULACION LABORAL DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL- Procedencia excepcional En aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad

física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

DERECHO A LA REUBICACION LABORAL- Deber del empleador como manifestación del principio de solidaridad El principio de solidaridad es uno de los pilares del Estado social de derecho y se concreta en el preámbulo y en el artículo 95 de la Constitución Política, por el cual, todo ciudadano tiene el deber de asistir a las personas que se encuentren en estado de debilidad. Nuestra Carta Política señala en su artículo 48 que el empleador en desarrollo del deber de solidaridad y como una manifestación del principio de eficiencia, 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.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Vencimiento de término de contrato laboral no implica desvinculación del trabajador en situación de discapacidad Cuando se encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido disminución en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, el juez de tutela deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral.

DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO- Presunción del despido o terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de la discapacidad /ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo Los empleadores bajo ningún pretexto pueden omitir dicha exigencia para la desvinculación de una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad, ni aun pagando la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, es considerado como ineficaz, y por lo tanto, la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste. Por otro lado, el Ministerio tiene el deber de pronunciarse respecto de la solicitud de autorización del despido de un trabajador en situación de vulnerabilidad, debido a la especial protección constitucional de la que gozan.

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Orden de reintegro a un cargo de igual o superior al que venía desempeñando, de acuerdo con el estado actual de salud Referencia: expediente T-4.230.645 Acción de tutela presentada por el señor John Jairo Mesa García , contra la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal.

Derechos fundamentales invocados: Mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y dignidad humana . Tema: Procedibilidad de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral de una persona con disminución de capacidad laboral.

Problema jurídico: ¿Se vulneran los derechos fundamentales invocados ante el despido de un trabajador que presentó una disminución de su capacidad laboral durante la ejecución del contrato de trabajo a causa de su estado de salud? Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., diez (10) de junio de dos mil catorce (2014) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub - quien la preside -, Alberto Rojas Ríos 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 del 16 de octubre de 2013, proferido por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal con Funciones de Transición de Medellín, Antioquia y del Juzgado Vigésimo Primero Penal del Circuito de Medellín, Antioquia, el 6 de noviembre de 2013 .

1. ANTECEDENTES El señor John Jairo Mesa García , presentó solicitud de tutela contra la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal, invocando la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana , presuntamente vulnerados por la demandada , al ser despedido unilateralmente de su trabajo desconociendo su estado de vulnerabilidad. Basa su solicitud en los siguientes:

1.1 HECHOS Y RAZONES DE LA ACCIÓN DE TUTELA 1.1.1 El señor John Jairo Mesa García, de 52 años de edad reside en una vivienda estrato 3 con su cónyuge y dos hijos de los cuales uno es menor de edad, y asegura que es el responsable de los gastos de su hogar.

1.1.2 El demandante manifiesta que en el año 2002 fue sometido a una cirugía de hernia discal lumbar L5-S1, y posteriormente, en el año 2004, se le practicó una cirugía de várices que le dejó secuelas presentando dificultad de movilidad en su pie derecho. Luego, en el año 2006 presentó problemas de movilidad en ambas piernas y, a pesar de someterse a varias terapias ha continuado con el dolor por lo que su tratamiento se ha extendido a los años siguientes. Además de lo anterior, asegura que es una persona que padece de epilepsia.

1.1.3 Sostiene que el 3 de enero de 2011, suscribió un contrato por tiempo indefinido con la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal para ejercer el cargo de vendedor de mostrador.

Posteriormente suscribió otro contrato el 18 de febrero de 2013, pero en la modalidad de contrato individual a término fijo inferior a un año, para la prestación de oficios varios.

1.1.4 Dice que sus dolencias le causaron una incapacidad inicial de 192 días, es decir, desde el 8 de marzo hasta el 1 de noviembre de 2012. Posteriormente, estuvo incapacitado desde el 22 de abril al 21 de agosto de 2013 de manera interrumpida, por lo que dice, su empleador tenía pleno conocimiento de su delicada situación de salud.

1.1.5 Sin embargo, indica que el día 11 de junio de 2013, iniciando una incapacidad de 5 días, su empleador le informó por escrito que el contrato no sería prorrogado ni renovado.

1.1.6 Asegura que su despido le ha generado mucha angustia y preocupación por su delicada situación de salud, dado que sin la afiliación a la seguridad social sus tratamientos serían interrumpidos, y los dolores son cada vez más frecuentes e intensos, sobre todo en la columna y su pie derecho. Además, quedaría desprotegido del tratamiento que anualmente sigue a causa de la epilepsia que padece.

1.2 FUNDAMENTOS Y PRETENSIONES Solicita sean protegidos sus derechos fundamentales para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y se ordene a la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal: (i) su reintegro y reubicación laboral teniendo presente su estado de salud, (ii) su vinculación nuevamente al sistema de seguridad social, (iii) al pago de las incapacidades, salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho como consecuencia del despido, y, (iv) al pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario por terminar la relación laboral sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo.

1.3 TRASLADO Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA El Juzgado Veintiséis Penal Municipal con funciones de Transición de Medellín, Antioquia, admitió la tutela el 2 de octubre de 2013 y ordenó correr traslado al señor José Aníbal Duque Gómez, representante legal de la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal , para que ejerciera su derecho de defensa.

Mediante escrito del 4 de octubre de 2013, el señor José Aníbal Duque Gómez manifestó que el señor John Jairo Mesa García presentó renuncia el día 20 de octubre de 2012 en forma voluntaria, y sin embargo, le permitió seguir laborando hasta el día 4 de enero de 2013.

Afirma que en febrero de 2013 suscribieron un nuevo contrato de prestación de servicio hasta el 17 de agosto de 2013, es decir 6 meses, por cuanto el actor le había comentado que se encontraba tramitando su pensión de invalidez, y por tanto no tuvo inconveniente en ayudarlo hasta tanto obtuviera dicha pensión.

Asegura que cuando el señor John Jairo Mesa García inició su relación laboral en la empresa, no informó acerca de su estado de salud y limitaciones y solo tuvieron conocimiento de ello hasta que se iniciaron las incapacidades desde marzo de 2012. Por esa razón, considera que cuando se vinculó al trabajo de la empresa, ya venía con las limitaciones y discapacidad, como así lo demuestra la calificación de invalidez expedida el día 26 de julio de 2011 por el fondo de pensiones al que se encontraba afiliado.

Agrega que con la terminación del contrato, el señor John Jairo Mesa García aportó entre otras cosas, la última certificación de pérdida de capacidad laboral realizada por un médico particular en el mes de septiembre de 2013 donde señala un porcentaje del 54.69% de invalidez.

Por último, manifiesta que se opone a la presente acción de tutela bajo el entendido que su único interés fue ayudar al trabajador quien debe acudir al fondo de pensiones en procura del reconocimiento de su pensión de invalidez, a que tiene derecho según el último dictamen aportado.

1.4 DECISIONES JUDICIALES 1.4.1 Primera instancia. El Juzgado 26 Penal Municipal con funciones de Transición de Medellín, Antioquia, mediante fallo de 16 de octubre de 2013, declaró improcedente el amparo invocado por el señor John Jairo Mesa García, considerando que “a pesar de encontrarse acreditado lo concerniente con el estado de salud del accionante, y que ello permite sostener que se trata de una persona en condición de debilidad manifiesta, consideramos que no aparece demostrada la existencia de un nexo de causalidad entre la situación que evidencia el actor y la terminación del contrato de trabajo suscrito con el señor José Aníbal Duque Gómez, por manera que en el presente asunto no hay lugar a la aplicación de la tesis del reintegro por vía de estabilidad laboral reforzada y, consecuentemente, la acción constitucional no está llamada a prosperar en tanto la problemática planteada debe ser ventilada ante la jurisdicción ordinaria.” 1.4.2 Segunda instancia.

El Juzgado 21 Penal del Circuito de Medellín, Antioquia, mediante fallo de 6 de noviembre de 2013, confirmó en su totalidad lo decidido en primera instancia.

1.5 PRUEBAS DOCUMENTALES En el trámite de la acción de tutela se aportaron, entre otras, las siguientes pruebas documentales: 1.5.1 Fotocopia de las transcripciones de incapacidades autorizadas al señor John Jairo Mesa García por Coomeva EPS entre marzo de 2012 hasta agosto de 2013 (folios 8 al 38).

1.5.2 Copia del resultado de Escanografía realizado al señor John Jairo Mesa García del 24 de septiembre de 2013 (folio 39 y 40). 1.5.3 Copias de los resultados del examen RX Columna Lumbosacra realizados al señor John Jairo Mesa García, de los años 2002, 2006, 2008, 2009 y 2011 (folios 41 al 48).

1.5.4 Copia del reporte del historial clínico del 19 de abril de 20012; del 29 de agosto de 2013; 21 de octubre de 2013; (folios 77, 49 y 76).

1.5.5 Copia de las recomendaciones que remite Coomeva EPS al señor José Aníbal Duque Gómez, representante legal de la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal, sobre salud ocupacional que deben tenerse en cuenta en el lugar de trabajo del señor John Jairo Mesa García (folios 51 y 52).

1.5.6 Copia del concepto de rehabilitación expedido por Coomeva EPS del 9 de mayo de 2013 (folio53). 1.5.7 Copia de la evaluación y concepto de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia (folios 54 al 58).

1.5.8 Copia de las órdenes de rehabilitación (Folios 59 al 61). 1.5.9 Copia de los exámenes de doppler venoso de miembros inferiores de fechas del 2 de julio de 2013 y 13 de agosto de 2013 (folios 64 al 69).

1.5.10 Copia de la evaluación y concepto de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 29 de agosto de 2012 (folios 71 al 74). 1.5.11 Copia del resultado de la evaluación Staff realizada por los especialistas en fisiatría, neurocirugía, ortopedia y salud ocupacional (folios 82 y 83).

1.5.12 Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal y el señor John Jairo Mesa García, el 18 de febrero de 2013 hasta el 17 de agosto de 2013 (folio 84).

1.5.13 Copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal y el señor John Jairo Mesa García, el 3 de enero de 2012 (folio 85).

1.5.14 Copia de la notificación de terminación del contrato de fecha 11 de julio de 2013, que la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal le remite al señor John Jairo Mesa García (folio 86).

1.5.15 Copia de la cédula de ciudadanía del señor John Jairo Mesa García (folio 87). 2. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 2.1 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.

2.2 PROBLEMA JURÍDICO En el caso motivo de estudio, la controversia se genera por la situación particular de salud en que se encuentra el accionante, quien por padecer una enfermedad discal con cuadro continuado de dolor lumbar que le ha generado incapacidades consecutivas, se le dio por terminada su relación laboral sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, pese a que para ese momento éste presentaba una condición de debilidad manifiesta .

Bajo ese entendido, corresponde a la Sala examinar si la Distribuidora de Confecciones Aníbal vulneró los derechos fundamentales del tutelante a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, a la vida en condiciones dignas del accionante al terminar su contrato laboral, pese a tener conocimiento de su condición de debilidad manifiesta, situación que se evidenció durante la ejecución del contrato por las incapacidades generadas.

Para resolver la controversia la Sala Séptima examinará: (i) la procedencia de la acción de tutela contra particulares, (ii) la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud ;

(iii) el deber del empleador de reubicar al trabajador, como manifestación del principio de solidaridad; (iv) el vencimiento del término del contrato laboral, no implica necesariamente la desvinculación del trabajador en situación de discapacidad:

(v) las obligaciones del Ministerio de Trabajo en cuanto a la autorización para despedir aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad; y (vi) la aplicación de lo anterior al caso concreto.

2.3 PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES La jurisprudencia de la Corte Constitucional [1] ha reiterado la importancia de 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" [2] ;

esto, precisamente porque 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 evidencie un estado de indefensión o subordinación, presumiéndose especialmente esta condición entre particulares, con un vínculo 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 [3] , pensional [4] , médica [5] , de ejercicio de poder informático [6] , de copropiedad [7] , de asociación gremial deportiva [8] o de transporte [9] o religiosa [10] , de violencia familiar [11] o supremacía social [12] –, 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.

[13] (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 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 [14] , ha señalado algunos lineamientos, que se sintetizan 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 [15] , (iii) personas de la tercera edad [16] , (iv) discapacitados [17] (v) menores de edad [18] ." De igual forma, esta Corporación ha señalado que la acción de tutela resulta procedente aún en aquellos eventos en los cuales la relación laboral ha terminado [19] pero se evidencia que durante su desarrollo existió un desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador [20] .

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.

2.4 LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCION DE TUTELA CUANDO SE PONEN EN RIESGO LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÒN La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución, y se caracteriza por ser preferente, sumaria y subsidiaria, es decir, tal y como lo ha reiterado la Corte Constitucional, ésta puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental, ii) existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, iii) existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

[21] En este sentido, la subsidiariedad y la excepcionalidad de la acción de tutela, permiten reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, se debe acudir a ellos preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional de los derechos fundamentales de los individuos. Razón

por la cual, quien invoca la transgresión de sus derechos fundamentales por esta vía, debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto [22] .

Esta exigencia pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que remplace aquellos diseñados por el legislador [23] .

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-262 de 1998 [24] , señaló: "… la acción de tutela no ha sido concebida como un instrumento para sustituir los demás medios de defensa judicial, sino como un mecanismo que complementa los otros recursos y acciones, en la medida en que cubre aquellos espacios que éstos no abarcan o lo hacen deficientemente .

Aceptar lo contrario sería admitir que el juez constitucional tomará el lugar de las otras jurisdicciones, resultado que iría en contra del fin de la jurisdicción constitucional, cual es el de velar por la guarda e integridad de la Constitución, tarea que comprende también la de asegurar las competencias de las otras jurisdicciones.

(...)". (Subrayado fuera del texto). De esta forma, el agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa judicial constituye un requisito ineludible para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo extraordinario, salvo que por razones extraordinarias, el Juez Constitucional compruebe que los otros medios judiciales no son eficaces para la protección de las garantías invocadas.

En la Sentencia T-161 de 2005 [25] , una vez más esta Corporación enfatizó sobre el tema, pues sostuvo que: "la tutela no fue creada para sustituir los mecanismos de defensa ordinarios.

Para el Tribunal, la acción del artículo 86 de la Carta tiene carácter excepcional en la medida en que únicamente responde a las deficiencias de los medios de defensa judiciales, sin desplazarlos ni sustituirlos . De allí que la Corte haya afirmado que dicha acción constituye un instrumento democrático con que cuentan los ciudadanos para reclamar ante los jueces dicha protección de sus derechos constitucionales, pero de la cual, en razón a su excepcionalidad, no puede abusarse ni hacerse uso cuando existan otros medios judiciales idóneos para la definición del conflicto asignado a los jueces ordinarios con el propósito reiterado de obtener, entre otras consideraciones, un pronunciamiento más ágil y expedito ".

(Subrayado fuera del texto) Siguiendo el mismo lineamiento de la sentencia señalada anteriormente, esta Corporación en la Sentencia T- 742 de 2011 [26] manifestó:

" la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela ".

En efecto, la acción de tutela es improcedente como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, cuando lo que se busca es evadir el proceso laboral, contemplado por el ordenamiento jurídico, como la herramienta idónea para el conocimiento de un referido asunto.

Sin embargo, de manera excepcional, la Corte ha dicho que cuando se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad, [27] la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales [28] .

Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo [29] .

Por lo tanto, esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente, sino que además es el mecanismo apropiado para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.

[30] En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales.

De lo anterior, se concluye que en aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

2.5 EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRA CON DISMINUCIÓN DE SU CAPACIDAD LABORAL El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política y ligado a unos principios [31] mínimos fundamentales que reconocen a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, una protección especial.

Como ya se dijo, esta Corporación ha señalado la procedencia de la acción de tutela para reclamar la estabilidad del trabajador, solo en los casos donde el trabajador se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta al momento del despido, de la terminación o de la no renovación del contrato y que por lo tanto merecía especial protección constitucional. La jurisprudencia constitucional ha denominado esta forma de protección constitucional como derecho a la estabilidad laboral reforzada , que se aplica a las trabajadoras en estado de gravidez, a los trabajadores aforados y a las personas discapacitadas o inválidas que han sido despedidas por razón de su condición, sus calidades o su estado [32] .

Pues bien, este derecho sustentado en las normas internacionales, constitucionales y legales, principalmente en la Ley 361 de 1997 [33] ha sido extendido por la jurisprudencia de esta Corporación en beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la citada ley, 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, se configura en 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 [34] .

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. En estos casos ¿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 [35] .

Lo anterior se evidencia en la imposibilidad de ser despedido mientras que no se presente una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y con la previa autorización del Ministerio de Trabajo [36] , cuando la persona tiene incapacidad o padece de una enfermedad que le implique una disminución de su capacidad laboral.

Este planteamiento fue desarrollado en la Sentencia T-1040 de 2001 [37] , donde se revisó el caso de una trabajadora que en el desempeño de sus funciones presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, evento que comunicó a su jefe inmediato, sin ningún efecto respecto de la reasignación de funciones. Después de un procedimiento quirúrgico, su médico tratante expidió una orden en la que afirmaba su capacidad para seguir trabajando, pero con limitaciones, sin embargo, el empleador desconoció el hecho, y le continúo asignando funciones que deterioraban su situación física. Al reiterarle su petición, la trabajadora fue despedida sin justa causa y con el pago de una indemnización. En este caso, la Corte determinó en la sentencia T-003 de 2010 [38] que:

“El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales.

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.

[39] 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 de 2003 [40] , 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 [41] 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 [42] .

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 [43] .

(…) 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.

" [44] Esta Corporación ha manifestado, que la desvinculación configura una discriminación cuando el motivo fue en realidad el estado de salud del accionante.

En la sentencia T-519 de 2003 [45] , 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 de 2008 [46] , 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 ." Ahora bien, se debe tener en cuenta que el ordenamiento jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándoles en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos. En la Sentencia T- 125 de 2009 [47] , en la que se estudió el caso de una persona que se desempeñó como maestro de obra mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado con EJM Ingenieros Arquitectos Sociedad Limitada, y que interpuso acción de tutela al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminado el contrato suscrito sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, desconociendo la incapacidad física causada por la enfermedad de " ESPOLON CALCANEO" , sufrida durante la vigencia de su relación laboral, la Corte señaló 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".

En concordancia con lo anterior, esta Corporación en la Sentencia T-554 de 2009 [48] , indicó: "(…) [E] n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

En la sentencia T-003 de 2010 [49] , 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." Sobre el tema, la Corte Constitucional ha seguido con la línea jurisprudencial, como en el caso estudiado en la Sentencia T- 415 de 2011 [50] , de una persona, a quien pese a habérsele dictaminado pérdida de capacidad laboral parcial permanente inferior al 50%, fue desvinculada de su trabajo sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Protección Social. En esa oportunidad, sostuvo que los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en circunstancia de debilidad manifiesta, y por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. En ella indicó:

"La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud ;

(b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”;

y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo .

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)”.

Conforme a lo anterior, la Sala concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial- sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario en caso de haber sido separado de su cargo, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

2.6 EL DEBER DEL EMPLEADOR DE REUBICAR AL TRABAJADOR ES UNA MANIFESTACIÒN DEL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD El principio de solidaridad es uno de los pilares del Estado social de derecho y se concreta en el preámbulo y en el artículo 95 de la Constitución Política, por el cual, todo ciudadano tiene el deber de asistir a las personas que se encuentren en estado de debilidad. Este principio ha sido definido por esta Corporación como:

“[…] un valor constitucional que presenta una triple dimensión. Ella es el fundamento de la organización política (CP art. 1º); sirve, además, de pauta de comportamiento conforme al que deben obrar las personas en determinadas situaciones y, de otro lado, es útil como un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales (CP arts. 86 y 95-1).

La solidaridad ha dejado de ser únicamente un precepto ético y reviste, en el Estado social de derecho, un valor hermenéutico de primer orden en cuanto a la sujeción de los particulares a la Constitución y a la ley. La eficacia de los derechos fundamentales frente a terceros sujeta al examen constitucional las actuaciones u omisiones de los particulares en los casos determinados por la ley.

La solidaridad como modelo de conducta social permite al juez de tutela determinar la conformidad de las acciones u omisiones particulares según un referente objetivo, con miras a la protección efectiva de los derechos fundamentales.

” [51] (Subrayado nuestro). De igual forma nuestra Carta Política señala en su artículo 48 que el empleador en desarrollo del deber de solidaridad y como una manifestación del principio de eficiencia [52] , 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.

[53] Sin embargo, en la sentencia T-1040 de 2001 [54] 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.

2.7 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 [55] anteriormente citada, 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.” En reiteradas oportunidades, la Corte Constitucional [56] ha dicho que la garantía a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo, se encuentran amparados bajo la figura de la “ estabilidad laboral reforzada ”.

También ha señalado, que dentro de esta protección se encuentran: (i) la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; (ii) el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; (iii) la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; (iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido [57] .

En resumen, cuando de los casos que se analicen se encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido disminución en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, el juez de tutela deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha

de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral [58] .

2.8 LA OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE SOLICTAR LA AUTORIZACIÓN ANTE EL MINSTERIO DE TRABAJO PARA DESPEDIR AQUELLAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD La Constitución Política contiene normas que disponen un tratamiento preferencial para las personas que se encuentran en una situación mayor de vulnerabilidad, como manifestación del principio de igualdad material. En efecto, el artículo 13, en los incisos 2 y 3, señala:

“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados… El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan .” De igual forma, el artículo 47 de la Carta establece que:

“… el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

En desarrollo de las normas constitucionales la Ley 361 de 1997, contempla una protección especial para las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, según la cual su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, entidad que tiene la obligación de autorizar o no el despido, sin que dicho requisito pueda ser omitido por el empleador.

En efecto, el artículo 26 de la citada norma señala lo siguiente: “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 .” (Negrilla y subrayado fuera del texto) Por su parte, esta Corporación en sentencia T- 484 de 2009 [59] señaló que “… esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio incumpla con este deber absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por lo que, se debe verificar si en realidad el despido se debe a la justa causa alegada o es en razón de la condición de vulnerabilidad del trabajador.” Siguiendo con esa línea, la sentencia T-467 de 2010 [60] precisó la importancia de proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de indefensión debido a una disminución en su estado de salud.

En ella señaló: “Las personas que han sufrido un accidente de trabajo y como consecuencia tienen una mengua en su estado de salud, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. Este presupuesto es la base para determinar que su despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y de no ser posible por factores objetivos es imperativo solicitar previa autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización.” De esa

manera, la citada sentencia estimó que "… la posibilidad de despedir a una persona en situación de vulnerabilidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización, (…) no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, toda vez que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana." [61] De lo anterior se establece, que los empleadores bajo ningún pretexto pueden omitir dicha exigencia para la desvinculación de una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad, ni aun pagando la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, es considerado como ineficaz, y por lo tanto, la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste. Por otro lado, el Ministerio tiene el deber de pronunciarse respecto de la solicitud de autorización del despido de un trabajador en situación de vulnerabilidad, debido a la especial protección constitucional de la que gozan.

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, esta Sala de Revisión procede a resolver la pretensión de amparo interpuesta por los accionantes.

3. CASO CONCRETO 3.1 Corresponde a esta Sala determinar si en el presente asunto procede la acción de tutela instaurada por el señor John Jairo Mesa García, mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana , y, como consecuencia, se ordene a la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal, su reintegro y reubicación laboral teniendo presente su estado de salud, así como su vinculación al sistema de seguridad social, al pago de las incapacidades, salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho en razón a su despido, y por último, al pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario por terminar la relación laboral sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo.

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 [62] 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, el empleador tiene la carga de cumplir y respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores.

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, sin la autorización del Ministerio pues este grupo de la población, debido a la condición en la que se encuentran, gozan de una especial protección constitucional por estar en una situación de debilidad manifiesta [63] .

3.2 En el análisis realizado sobre el proceso, quedó demostrado que el señor John Jairo Mesa García estuvo vinculado mediante contrato de trabajo a la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal , desde el 3 de enero de 2011 cuando suscribió un contrato por tiempo indefinido con la demandada para ejercer el cargo de vendedor de mostrador, hasta el 17 de agosto de 2013, de conformidad con la comunicación del 11 de julio del mismo año.

3.3 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 y si se configuran los siguientes aspectos:

“(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.” [64] 3.3.1 Con relación al primer aspecto, como se desprende de las pruebas aportadas, en especial del informe médico expedido el 9 de mayo de 2013 por Coomeva EPS [65] , que dice:

“Paciente con antecedente de lumbociática derecha; se le realizó cirugía por hernia discal al parecer L5-S1; viene en manejo por dolor, neurología fisiatría y se han realizado evaluaciones de psiquiatría y fisiatría” , es evidente que el señor John Jairo Mesa García padece de un trastorno de columna lumbar con concepto no favorable de rehabilitación, que lo ha sometido a terapias para el dolor por varios años. Sumado a lo anterior y como consta del citado informe médico, el tutelante se encuentra “ En evaluación de neurología del 2 de abril de 2012 se registra epilepsia desde los 23 años de edad (…) ha seguido en controles con neurología por la epilepsia y fue evaluado por neurocirugía ordenando celecoxib; se remitió a medicina del dolor y se ordenó fisioterapia.” De esa forma, es claro el estado actual de salud del demandante, lo que arroja a concluir, que venía padeciendo del trastorno de columna lumbar desde el año 2002 y problemas de movilidad en ambas piernas por lo que ha requerido tratamiento para manejo del dolor desde antes de su vinculación a la empresa accionada, y que a la terminación del contrato laboral, continuaba en una situación de vulnerabilidad y, en consecuencia, en estado de debilidad manifiesta. Cumpliendo así el primer requisito exigido por la jurisprudencia.

3.3.2 Respecto a la segunda causal, debe tenerse en cuenta, que tal como lo afirmó el accionado, no conocía el estado de salud del accionante antes de requerir sus servicios. Sin embargo, durante la ejecución del contrato tuvo conocimiento de los tratamientos, por cuanto el tutelante acudió a Coomeva EPS por fuertes dolores de espalda, que en algunas ocasiones le impedían realizar sus labores. Como consecuencia de ello, le fueron generadas varias incapacidades durante los años 2012 y 2013 [66] , como así lo certifican las diferentes incapacidades ordenadas por el médico adscrito y autorizadas por la EPS Coomeva. Es así como el citado informe del 9 de mayo de 2013, informa que el señor John Jairo Mesa García, estuvo con incapacidades hasta el 14 de octubre de 2012 completando a esa fecha 191 días para lo cual se hicieron recomendaciones de reubicación laboral, por lo que no es aceptable lo sostenido por el accionado en cuanto a que desconocía de sus incapacidades y de su estado de salud.

Ahora bien, a folios 36 al 38 consta que el accionante tuvo entre los meses de julio a agosto de 2013 las siguientes incapacidades: 2013-07-13 a 2013-07-17; 2013-07-23 a 2013-08-06; 2013-08-08 a 2013-08-21. Lo anterior quiere decir que en el momento de comunicar la decisión de no prorrogar el contrato por parte de la empresa accionada, el tutelante se encontraba incapacitado como lo demuestra la comunicación del 11 de julio de 2013 [67] remitida por el empleador. Más aún, hasta la fecha de retiro, el señor John Jairo Mesa García, tuvo incapacidades interrumpidas.

Por lo anterior, no es posible que la empresa accionada argumente el hecho de no tener conocimiento de su especial situación y de las incapacidades otorgadas.

Este hecho nos lleva a concluir, que la conducta desplegada por la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal , transgrede los derechos fundamentales del accionante, para lo cual buscaba desdibujar una relación laboral existente y evadir las obligaciones y responsabilidades propias que contiene el Código del Trabajo. De manera que, la Sala encuentra satisfecho el segundo requisito exigido por la jurisprudencia.

3.3.3 Por último, p ara establecer el nexo de causalidad entre la terminación del contrato 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 l a referida culminación del contrato laboral se efectuó de manera unilateral y sin autorización del inspector del trabajo, obligación

del empleador en estos casos de conformidad con lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [68] , quien no logró desvirtuar la presunción despido.

En efecto del informe médico que se aporta al expediente, se infiere que el señor John Jairo Mesa García: (…) Fue calificado por la AFP ISS con dictamen del 30 de julio de 2011 otorgándole 26,21% de PCL por lo cual interpuso controversia y el 26 de abril de 2012 se hace calificación en la Junta Regional otorgándole 44,04% de PCL y por ello interpuso recurso de apelación y el 29 de agosto de 2012 Junta Nacional de Calificación de Invalidez, emite dictamen confirmando el porcentaje." El dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez [69] dice que el origen es por enfermedad común y con "Fecha de estructuración: 14-03-2012".

Es decir, que si bien venía de años anteriores recibiendo tratamientos y terapias por su trastorno lumbar y problemas de movilidad, ello no le impidió realizar su trabajo desde la fecha en que fue contratado hasta el 14 de marzo de 2012, fecha en que comenzaron sus padecimientos que disminuyeron su capacidad laboral, y como consecuencia, le generaron varias incapacidades.

Puede afirmarse que, además de su situación de salud y consecuente estado de debilidad manifiesta, el despido le ha provocado una difícil situación económica que le produce un estado de ansiedad, que como ya se dijo, ha requerido de terapias por psiquiatría [70] situación que le genera un mayor grado de vulnerabilidad. El hecho de su situación económica no fue desvirtuado d urante el trámite del proceso de la acción de tutela, razón por la cual, la Sala aplicará la presunción de veracidad consagrada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 [71] , y en esta medida tendrá por ciertos los hechos narrados por el accionante en la demanda.

Por último, a pesar de que la empresa accionada asegura que para la fecha de vinculación del trabajador no tenía conocimiento sobre su estado de salud, y del cual solo tuvo conocimiento por las incapacidades que le fueron generadas al accionante, no era procedente el despido sin las formalidades legales. Menos aún, se acepta el argumento de la supuesta solicitud de pensión de invalidez, toda vez que la certificación presentada al momento de su retiro fue expedida por un médico laboral particular, para lo cual, ésta debe ser expedida por la Junta de Calificación de Invalidez respectiva, y de conformidad con la aportada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, no supera el 44,04%, no cumpliendo así con los requisitos para obtener dicha pensión.

Así las cosas, para la Sala es claro que la situación especial del señor John Jairo Mesa García amerita la intervención urgente del juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

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

Así las cosas, en el caso que se revisa se cumplen los requisitos fijados por la jurisprudencia [72] , para la protección inmediata de los derechos fundamentales exigidos vía acción de tutela.

Una vez evidenciada la vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana, la Sala de Revisión ordenará revocar los f allos proferidos por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal con funciones de Transición de Medellín, Antioquia, el 16 de octubre de 2013, y por e l Juzgado Vigésimo Primero Penal del Circuito de Medellín, Antioquia, el 6 de noviembre de 2013, y en su lugar concederá el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la dignidad humana del señor John Jairo Mesa García , vulnerados por la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal.

Por tal razón, ordenará a la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal , 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 al señor John Jairo Mesa García , a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando le fue

terminado su contrato de trabajo, que no constituya riesgo para su salud, atendiendo el diagnóstico de su médico tratante, 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 al accionante los salarios y prestaciones sociales y compensaciones dejadas de percibir y el pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión. Igualmente, advertir al empleador que la terminación del contrato con el señor John Jairo Mesa García , sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del trabajo.

4. CONCLUSION De lo anteriormente visto, es importante enfatizar que la conservación o permanencia de un empleo por cierto periodo de tiempo no es un derecho fundamental, es decir, que el derecho al trabajo no se identifica con la permanencia indefinida en él, toda vez que no existe un derecho a la conservación del mismo.

No obstante, la Constitución de 1991 quiso garantizar a algunos sujetos la especial protección de su derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral reforzada, la cual consiste, como ya se dijo, en que la desvinculación de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, las personas en situación de discapacidad y, las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como producto de un deterioro en su salud, no puede presentarse sin la previa autorización de la autoridad competente.

Por otra parte, la jurisprudencia constitucional [73] ha enfatizado en que la protección de la estabilidad laboral reforzada otorgada a los trabajadores en situación de discapacidad sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido por un término definido o por obra específica. Lo anterior, por cuanto la protección surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador en condición de discapacidad y no de las distintas formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios.

De esa forma esta Corporación [74] ha reiterado la garantía a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo bajo el amparo de la “ estabilidad laboral reforzada ”, que dentro de esta protección se encuentran: (i) la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; (ii) el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; (iii) la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa;

(iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido.

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.

5. 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 los fallos proferidos por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal con funciones de Transición de Medellín, Antioquia, el 16 de octubre de 2013, y por e l Juzgado Vigésimo Primero Penal del Circuito de Medellín, Antioquia, el 6 de noviembre de 2013. En su lugar, CONCEDER, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la dignidad humana del señor John Jairo Mesa García , vulnerados por la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal, por las razones expuestas en la presente sentencia.

SEGUNDO.- ORDENAR en consecuencia, a la empresa Distribuidora de Confecciones Aníbal , 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 al señor John Jairo Mesa García , a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando le fue terminado su contrato de trabajo, que no constituya riesgo para su salud, atendiendo el diagnóstico de su médico tratante, 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 al accionante los salarios y prestaciones sociales y compensaciones dejadas de percibir y el pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión.

TERCERO.- ADVERTIR al empleador que la terminación del contrato con el señor John Jairo Mesa 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 ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-777-2011 MP. Jorge Pretelt Chaljub.

[2] Ver entre otras, Sentencia C-112 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero, riterado en la sentencia T-777-2011 MP. Jorge Pretelt Chaljub.

“ [3] 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 ” “ [4] Corte Constitucional , Sentencias T-339 de 1997 , T-650 de 1998 , T-295 de 1999 , T-576/99 , T-833 de 1999 ” “ [5] Corte Constitucional , Sentencia T-697/96 , T-433 de 1998 ” “ [6] Corte Constitucional , Sentencia T-1682 de 2000 , SU-1721 de 2000 ” “ [7] Corte Constitucional , Sentencias T-630 de 1997 , T-308 de 1998 , T-418 de 1999 ” “ [8] Corte Constitucional, Sentencia T-796/99 ” “ [9] Corte Constitucional, Sentencia T-640 de 1999” “ [10] Corte Constitucional, Sentencia T-474 de 1996” “ [11] Corte Constitucional, Sentencia T-557/95 , T-420/96 ” “ [12] Corte Constitucional, Sentencia T-263/98 ” [13] Corte Constitucional, sentencia de tutela T-1042 de 2001.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [14] M.P. Clara Inés Vargas Hernández. “ [15] T-605 de 1992, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.” “ [16] 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 ” “ [17] 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 ” “ [18] 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” [19] Sentencia T-791 de 2009 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[20] Sentencia T-231de 2010 M.P. María Victoria Calle Correa. [21] Sentencia T-1015 de 2008 MP. Jaime Córdoba Triviño. [22] Sentencia T- 417 de 2010 MP. María Victoria Calle Correa.

[23] Ibídem. [24] MP. Eduardo Cifuentes Muñoz. [25] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [26] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [27] Sentencia T-777 de 2011 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Ver entre otras, las sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009.

[28] Ibídem. [29] Sentencia T-691 de 2013 MP. Luis Ernesto Vargas Silva. [30] Sentencia T-125 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [31] Artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Política.

[32] Sentencia T-116 de 2013 MP. Alexei Julio Estrada. [33] " Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones." [34] Sentencia T-772 de 2012 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[35] Ibídem. [36] Sentencia T-691 de 2013 MP. Luis Ernesto Vargas Silva. [37] MP. Rodrigo Escobar Gil. [38] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[39] 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.

" [40] MP. Rodrigo Escobar Gil. [41] 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".

[42] 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".

[43] 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.

[44] T-198 de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [45] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra [46] MP. Humberto Sierra Porto. [47] MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

[48] MP. Luís Ernesto Vargas Silva. [49] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [50] MP. María Victoria Calle Correa. [51] Sentencias T-125 de 1994 MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-520 de 2003 MP. Rodrigo Escobar Gil.

[52] Sentencia T-351 del 5 de 2003 MP. Rodrigo Escobar Gil. [53] Sentencia T-791 del 3 de2009 MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [54] MP. Rodrigo Escobar Gil [55] MP. Rodrigo Escobar Gil [56] Sentencia T-449 de 2008 MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

[57] Ibídem. [58] E n la sentencia T-1083 de 2007 la Corte manifestó lo siguiente: “ 3.5 En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto concluir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especia l”.

[59] MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [60] MP. Jorge Iván Palacio Palacio. [61] Sentencia T-484 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [62] Sentencia T- 1098 de 2008 MP Clara Inés Vargas Hernández.

[63] Sentencia T- 1098 de 2008 MP Clara Inés Vargas Hernández. [64] S entencia T-554 de 2008 MP. Nilson Pinilla Pinilla. [65] Folio 75 del cuaderno de tutela.

Ver también informes anteriores folios 30 al 83 del cuaderno de tutela. [66] Folios 8 al 38 del cuaderno de tutela. [67] Folio 86 del cuaderno de tutela.

[68] Cita en la parte considerativa pag. 22. [69] Ver folios 71 al 74 del cuaderno de tutela. [70] Ver informe de Coomeva EPS folio 75. [71] ARTICULO 20. PRESUNCIÓN DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.

[72] Sentencias T-025 de 2011 MP. Luis Ernesto Vargas Silva; T-509 de 2012 MP. Adriana María Guillén Arango y T-018 de 2013 MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

[73] Sentencia T-449 de 2008 MP. Humberto Antonio Sierra Porto. [74] Ibídem.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.