COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/372/17

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/372/17
Expediente	—
Fecha	2017-06-07
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Con Discapacidad O En Condiciones De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa

Texto completo

T-372-17 Sentencia T-372/17 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL- Procedencia excepcional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Protección constitucional especial La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO Si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Orden a Empresa reintegrar a la accionante a un cargo que se ajuste a las condiciones actuales de salud de la trabajadora El contrato de trabajo a término fijo no podía ser terminado en virtud de la causal objetiva de vencimiento del plazo pactado, como quiera que la trabajadora se encontraba en una situación de vulnerabilidad en razón a la patología que aun presenta, y de la que era conocedor el empleador.

Referencia: expediente T-6.002.637 Acción de tutela interpuesta por María Mercedes Morales Amaya contra la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S.

Magistrado Sustanciador (e.): IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Bogotá D.C., siete (7) de junio de dos mil diecisiete (2017). La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Cristina Pardo Schlesinger, Alberto Rojas Ríos e Iván Humberto Escrucería Mayolo (e.), en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo emitido por los Juzgados 33 Civil Municipal [1] y 38 Civil del Circuito [2] de Bogotá, dentro de la acción de tutela interpuesta por María Mercedes Morales Amaya contra la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos 1.1. La accionante, de 56 años de edad, manifiesta haber celebrado un contrato laboral con Eminser S.A.S. el 23 de marzo de 2016, para ocupar el cargo de operaria de aseo con una asignación básica mensual de 1 salario mínimo legal mensual vigente. El contrato se suscribió en un solo ejemplar, el cual quedó en custodia del empleador.

1.2. Afirma que a mediados del año 2016, comenzó a sentir molestias en la espalda y a tener dificultades para caminar por causa de las labores que realizaba en la empresa, lo que generó que en diversas oportunidades tuviera que asistir al médico y que fuera incapacitada en reiteradas ocasiones.

1.3. Indica que en el Hospital Universitario San Ignacio fue valorada y se determinó que padecía de “discopatías crónicas degenerativas leves L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con protrusiones no significativas, espondilosis deformante leve y artrosis facetaria grado 1” , por lo que se consideró que su caso contaba con una alta probabilidad de corresponder a una enfermedad laboral, atendiendo a las funciones que desempeñaba en virtud del mencionado contrato.

1.4. Señala que e l 31 de octubre de 2016 fue despedida de manera verbal debido a la enfermedad que padece, oportunidad en la que se le indicó, por parte de su empleador, que no era de origen laboral.

1.5. Sostiene que su estado de salud no ha mejorado y que el dolor es persistente, afectando su capacidad para trabajar, además de las repercusiones su vida personal.

1.6. En virtud de lo anterior, la señora Morales Amaya solicita que se le amparen los derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada. De igual manera, pretende que se ordene el reintegro a la compañía accionada en un cargo igual o de mejor denominación y que sea compatible con sus limitaciones de salud, así como la afiliación al sistema de seguridad social, el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, junto con la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que fue despedida sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

2. Pruebas aportadas con la demanda. Documentales 2.1. Resultados de resonancia nuclear magnética realizada por Diagnósticos e Imágenes S.A. de 23 de septiembre de 2016 que arrojan “ discopatías crónicas degenerativas leves L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con protrusiones no significativas, espondilosis deformante leve y artrosis facetaria grado I” [3] .

2.2. Examen de egreso de Eminser S.A.S. realizado por el laboratorio Biolab el 2 de noviembre de 2016, que concluye que no es satisfactorio el examen al presentar restricciones “trastorno OMC columna” [4] .

2.3. Historia clínica general de Colsubsidio expedida el 7 de octubre de 2016 [5] , la cual registra que se trata de una “paciente de 54 años con lumbago de 6 meses de evolución asociado a radiculopatía derecha, que se evidencian discopatías crónicas degenerativas leves L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con protusiones no significativas, espondilolisis deformante leve y artrosis facetaria grado I. Debido a persistencia del dolor a pesar del manejo farmacológico y por resultados de RNM de columna lumbosacra, solicitó valoración por neurocirugía y medicina laboral” .

2.4. Resúmenes de la atención prestada a la accionante en el hospital universitario San Ignacio [6] , de donde se tiene que la señora Morales Amaya fue atendida por lumbago no especificado y trastorno de los discos intervertebrales no especificado los días 11 y 27 de septiembre y 1 de octubre de 2016.

2.5. Incapacidades otorgadas por la EPS Famisanar: 2 a 4 de julio, 8 a 10 de agosto, 31 de agosto a 1 de septiembre, 11 a 18 y 27 a 29 de septiembre, 1 a 10 y 11 a 13 de octubre de 2016 [7] .

3. Trámite de primera instancia y respuesta de las entidades accionadas 3.1. El Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá, mediante auto de 24 de noviembre de 2016, admitió la acción de tutela y dispuso vincular al trámite al Ministerio del Trabajo, a la ARL Sura, a la ARL Positiva, a Famisanar EPS, al Hospital San Ignacio, a Colsubsidio y a Diagnóstico e Imágenes S. A.

3.2. ARL Sura El 30 de noviembre de 2016 la entidad manifestó que no estaba legitimada para actuar ya que "se trata de una situación eminentemente laboral propia de la relación empleador- trabajador, por lo cual le corresponde a EMINSER S.A.S. dar respuesta de fondo a la acción de tutela" (folio 153, cuaderno original).

Seguidamente solicitó que se declarara la improcedencia del amparo toda vez que no adelantó las acciones ordinarias correspondientes y no demostró la vulneración de derecho fundamental alguno por parte de la accionada (folios 152 a 154, cuaderno original).

3.3. ARL Positiva Compañía de Seguros S.A. En pronunciamiento de 30 de noviembre de 2016 la compañía expresó que no le correspondía responder la tutela toda vez que no fue la que emitió los diagnósticos que se encuentran en el plenario. Además, requirió que se declare improcedente la acción de tutela porque no "existe actualmente afectación de los derechos fundamentales de la accionante" (folio159, cuaderno original).

3.4. EPS Famisanar Ltda. En fecha 30 de noviembre de 2016 la EPS afirmó que la tutela resulta improcedente porque la actora debe exigirle el cumplimiento de sus peticiones a su exempleador y no a esta entidad que le ha autorizado todos los medicamentos, suministros y tratamientos prescritos por su médico. Además, adujo que la peticionaria no ha acudido a la jurisdicción laboral, que es la encargada de dirimir este tipo de conflictos. Finalmente, determinó que no existe amenaza a algún derecho fundamental (folios 181 a 194, cuaderno original).

3.5. Eminser S.A.S. El 29 de noviembre de 2016 la empresa dio respuesta a la tutela y se opuso a las pretensiones de la accionante ya que no se vulneró ningún derecho fundamental. Afirmó que la actora "no se encuentra en ninguna situación de discapacidad o enfermedad grave, su enfermedad no fue de carácter profesional y se encuentra en perfecto estado de salud, no existe documentación ni prueba válida que evidencie su incapacidad laboral, tampoco se encuentra imposibilitada para trabajar y la terminación del contrato no fue causada por enfermedad, contrario sensu, fue causada por una justa causa (vencimiento del término fijo para el que había sido contratada) que igualmente fue debidamente preavisada acorde a lo dispuesto legalmente" (folios 162 a 169, cuaderno original).

4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 4.1. Primera instancia El 7 de diciembre de 2016 el Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá amparó los derechos fundamentales de la accionante y ordenó a la empresa Eminser S.A.S. que en el término de 48 horas procediera a reintegrar a la señora María Mercedes Morales Amaya en el mismo cargo que ocupaba, así mismo, que efectuara el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social desde el momento de su despido hasta que se efectúe el reintegro.

Finalmente, ordenó a la accionante iniciar demanda laboral en contra de la empresa dentro de los 4 meses siguientes al fallo so pena de dejar sin efecto las órdenes dadas.

4.2. Impugnación Eminser S.A.S. impugnó el fallo de primera instancia argumentando que no procedía el reintegro laboral vía tutela por ser un asunto eminentemente laboral correspondiente a esa jurisdicción. Reiteró que al momento de

la terminación del contrato, la accionante no se encontraba incapacitada, ni tenía restricciones ni recomendaciones médicas.

Segunda instancia El 24 de enero de 2017 el Juzgado 38 Civil del Circuito de Bogotá revocó el fallo de tutela proferido por el a quo y declaró improcedente la acción por existir otro mecanismo judicial para reclamar sus derechos. Adicionalmente, consideró que no se evidenció la ocurrencia de un perjuicio irremediable ni se demostró la situación de debilidad manifiesta de la actora.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia Esta Sala de Revisión es competente para revisar los fallos de tutela mencionados, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, y el Decreto Estatutario 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Con base en los hechos descritos, corresponde a esta Sala de Revisión determinar si se vulneraron los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante por parte de la Empresa Integral de Servicios Ltda. – Eminser Ltda., al haberla desvinculado laboralmente del cargo de operaria de aseo que, en opinión de la accionante, debió contar con la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, toda vez que, en principio, fue a causa del trabajo realizado que se generó una enfermedad de origen laboral.

Para resolver el problema jurídico planteado la Sala estudiará: (i) la procedencia excepcional de la acción de tutela en materia de reintegro laboral; (ii) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión ; y (iii) la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo.

Con base en ello, (iv) resolverá el caso concreto. 3. Procedencia excepcional de la acción de tutela en materia de reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.

3.1. Tal como se ha resaltado por esta Corporación, l a acción de tutela solamente procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa;

(ii) disponiendo de ellos se requiere evitar un perjuicio irremediable [8] ; (iii) los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces. 3.2. En este último supuesto, l a determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general, sino al examen de la adecuación en el caso concreto por parte del juez constitucional, que será quien determine si la parte accionante cuenta con otro instrumento de protección [9] . Para ello, la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: (i) verificar si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y (ii) comprobar si ellos son expeditos para evitar un perjuicio irremediable [10] .

3.3. La procedibilidad de la acción de tutela está igualmente supeditada al cumplimiento del requisito de inmediatez. Éste exige que la demanda constitucional haya sido interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración.

La inmediatez encuentra su razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de aquella como un medio de protección inmediata de los derechos fundamentales. Es decir, que pese a no contar con un término de prescripción por mandato expreso del artículo 86 superior, debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.

3.4. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta [11] . En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica

menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial es [12] .

3.5. Ahora bien, esta Corte ha señalado reiteradamente que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral [13] , toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

3.6. No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos [14] .

3.7. Precisamente, la Corte, en la Sentencia T-198 de 2006 en relación con la procedibilidad del recurso de amparo, señaló: “ En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente”.

3.8. Bajo este contexto, esta Corporación ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario, para que proceda la acción de tutela que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición, esto es, que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad padecida.

4. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por encontrarse en situación de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia 4.1.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” [15] , y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho [16] , están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada” [17] .

4.2. Tal como se indicó en la sentencia T-881 de 2012, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro preceptos constitucionales: en primer lugar, el artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” ; en segundo lugar, el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de las personas en situación de discapacidad (art. 47, C.P.); en tercer lugar, el derecho que tiene toda persona que “se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegida “especialmente” , con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (art. 13, C.P); y, en cuarto lugar, el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” , ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.).

4.3. 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 a las garantías de la Carta:

(i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una “persona (…) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” [18] y, (ii) 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 [19] .

4.4. En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir);

(b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones [20] ;

(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.) [21] ; y (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) . 4.5. En este punto, debe reiterarse que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en casos concretos, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.

4.6. Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo [22] , pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores con calificación de la discapacidad.

4.7. Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, este Tribunal ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la Norma Superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, sin necesidad de que exista una calificación previa [23] .

4.8. Entonces, este Tribunal a través de su jurisprudencia, ha considerado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados.

5. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo.

Reiteración de jurisprudencia 5.1. Aunque el ordenamiento jurídico colombiano establece la posibilidad de que los empleadores puedan regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo o de obra o labor, esta autonomía se encuentra limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas.

5.2. En efecto, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [24] aunque exista, en principio, una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado.

5.3. Al respecto, en la sentencia T-860 de 2010 la Corte ordenó al administrador de un centro comercial reintegrar a un trabajador que estaba vinculado, en la modalidad de contrato a término fijo en el cargo de auxiliar de servicios generales. Al accionante, se le diagnosticó una lesión " en las vértebras T-12 y L1, y una patología denominada " metacarppofalángica y radio carpiana" y, pese a ello, el empleador decidió no renovar el contrato de trabajo, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

5.4. En relación con el desarrollo de los contratos a término fijo frente a la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-225 de 2012 la Sala Octava de Revisión expresó lo siguiente:

"Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes.

En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica ".

5.5. En igual sentido, en la sentencia T-226 de 2012 se estableció: "La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".

5.6. De acuerdo con lo anterior, en la sentencia T-420 de 2015 la Sala Novena de Revisión reseñó las reglas aplicables a la estabilidad laboral reforzada del trabajador vinculado mediante contrato laboral a término fijo, de la siguiente manera:

(i) la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador. (ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral.

(iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo. (iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción. (v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador".

5.7. En conclusión, si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.

6. Caso concreto 6.1. Presentación del caso 6.1.1. En el asunto que se analiza, la señora María Mercedes Morales Amaya solicita su reintegro a la empresa demandada en un cargo igual o de mejor denominación y que sea compatible con sus limitaciones de salud , así como el pago de los sueldos y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedida, la afiliación al sistema de seguridad social y el pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa.

6.1.2. La accionante cuenta con 56 años de edad, celebró un contrato laboral a término fijo inferior a un año [25] con Eminser S.A.S. el 29 de marzo de 2016 [26] , para ocupar el cargo de operaria de aseo con una asignación básica mensual de 1 salario mínimo legal mensual vigente.

6.1.3. A raíz de las molestias que empezó a sentir en la espalda y la dificultad que presentaba para caminar, fue incapacitada médicamente en reiteradas oportunidades [27] y debió practicarse exámenes que dieron como resultado:

"discopatías crónicas degenerativas leves L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con protrusiones no significativas, espondilosis deformante leve y artrosis facetaria grado 1" , sin que a la fecha de presentación de la acción de tutela haya mejorado su estado de salud, afectando su capacidad para seguir desarrollando las actividades que desempeñaba.

6.1.4. Señala que e l 31 de octubre de 2016 fue despedida de manera verbal debido a la enfermedad que padece. Sin embargo, la entidad accionada allegó el documento mediante el cual informa a la actora que el contrato de trabajo suscrito entre las partes culmina el 31 de octubre de 2016, documento fechado el 30 de septiembre de ese año y suscrito por la accionante.

6.2. Procedencia excepcional de la acción de tutela para pretender el reintegro laboral 6.2.1. En el asunto bajo estudio, la accionante solicita el reintegro al cargo, así como el pago de los sueldos y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedida, la afiliación al sistema de seguridad social y el pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa.

6.2.2. Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judiciales susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria [28] . No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación en aquellos casos en que el sujeto activo es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un

sujeto de especial protección constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación contractual [29] . Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

6.2.3. En este caso, la Sala encuentra que la señora María Mercedes Morales Amaya (i) tiene 56 años de edad [30] ; (ii) se desempeñaba como operaria de aseo y a mediados del año 2016 empezó a presentar molestias en su espalada y dificultad para caminar, por lo que tuvo que dirigirse a una IPS para ser atendida, donde le diagnosticaron "discopatías crónicas degenerativas leves L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con protrusiones no significativas, espondilosis deformante leve y artrosis facetaria grado 1" ; (iii) a raíz de su cuadro médico, fue incapacitada en repetidas ocasiones en los meses de septiembre y octubre de 2016, días antes de que terminara su contrato laboral; y (iv) finalmente está afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo en calidad de beneficiaria [31] .

6.2.4. En tales circunstancias, la acción de tutela es el mecanismo eficaz de protección, toda vez que la peticionaria es una persona con problemas de salud, lo cual le hace difícil retornar al mercado laboral [32] .

6.2.5. De otra parte, a efectos de verificar la situación socio económica de la actora, la Corte consultó el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales -Sisbén-, encontrando que la señora María Mercedes Morales Amaya cuenta con un puntaje de 29,01, ubicándola en el nivel 1 [33] , lo que permite suponer que las condiciones actuales de la accionante y su núcleo familiar no son favorables y que no cuentan con recursos para satisfacer sus necesidades básicas.

6.3. Análisis de la presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada y, consecuentemente, de los derechos a la salud y al mínimo vital 6.3.1.

Conforme el análisis de la jurisprudencia constitucional sobre el alcance de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, para entrar al estudio del caso concreto y determinar si se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante por parte de la entidad demandada, deberá la Sala establecer (i) si al momento de terminar la relación laboral, la accionante se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud y, de constatarse tal situación, (ii) si el empleador contó con la previa autorización del Ministerio de Trabajo para no prorrogar el contrato celebrado con la actora.

6.3.2. En primer lugar, respecto a la condición de debilidad manifiesta de la demandante , como se indicó en el estudio de la procedencia excepcional de este mecanismo constitucional, se cuenta en el expediente con la copia de la historia clínica de la señora María Mercedes Morales Amaya [34] , en la que se constata que su patología obedece a "discopatías crónicas degenerativas leves L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con protrusiones no significativas, espondilosis deformante leve y artrosis facetaria grado 1".

De igual manera, obran en el plenario copias de las incapacidades médicas otorgadas por la EPS Famisanar del 2 al 4 de julio, del 8 al 10 de agosto, del 31 de agosto al 1.° de septiembre, del 11 al 18 y del 27 al 29 de septiembre, del 1.° al 10 y del 11 al 13 de octubre de 2016 [35] .

6.3.3. Así mismo, reposa en el expediente copia del documento calendado 30 de septiembre de 2016, mediante el cual la entidad accionada le comunicó a la actora sobre su decisión de no renovar el contrato laboral [36] , el cual contiene la firma de recibido por parte de la señora Morales Amaya [37] .

6.3.4. En atención a los aludidos medios probatorios obrantes en el expediente, concluye la Sala que, a diferencia de lo sostenido por el juez de segunda instancia, en el expediente sí se encuentra acreditado que la actora se hallaba en una situación de debilidad manifiesta al momento de ser terminado el contrato de trabajo que suscribió con la entidad accionada. Esto, por cuanto la patología que afecta su columna le ha generado un impacto que le dificulta

sustancialmente el desempeño de sus funciones en las condiciones regulares , al punto que, según el resumen de atención expedido por el Hospital Universitario San Ignacio [38] , la accionante ingresó por el servicio de urgencias a esa IPS en reiteradas ocasiones entre el 11 de septiembre y el 1 de octubre de 2016 por los dolores de espalda que padece y en la historia clínica de Colsubsidio se establece que el dolor lumbar de la actora aumenta con los movimientos [39] .

6.3.5. No puede desconocerse además el examen médico de egreso realizado por el laboratorio Biolab el 2 de noviembre de 2016, en el que se concluye que el estado de salud de la accionante no es satisfactorio, por presentar restricciones debido a un "trastorno OMC columna" [40] , lo que da cuenta de que a la fecha de terminación del contrato (31 de octubre de 2016) la accionante mantenía la afección de salud referida.

6.3.6. En segundo lugar, es claro que Eminser S.A.S. no contó con la previa autorización del Ministerio de Trabajo para culminar la relación laboral que sostenía con la accionante, pues como lo indicó y acreditó con las respuestas allegadas en el trámite de la acción de tutela ante el juez de primera instancia, la causa por la cual dio por terminado el contrato fue por el "vencimiento del término fijo para el que había sido contratada que igualmente fue debidamente preavisada acorde a lo dispuesto legalmente" . Esto, por cuanto consideró que la actora "no se encuentra en ninguna situación de discapacidad o enfermedad grave, su enfermedad no fue de carácter profesional y se encuentra en perfecto estado de salud, no existe documentación ni prueba válida que evidencie su incapacidad laboral, tampoco se encuentra imposibilitada para trabajar" [41] .

6.3.7. Aunado a lo anterior, se tiene que la comunicación de terminación del aludido contrato fue entregada en el lapso en que la accionante se encontraba incapacitada, lo que permite concluir que fue durante sus incapacidades médicas que el empleador decidió abstenerse de continuar con la relación laboral. Nótese que la carta de terminación del contrato data del 30 de septiembre y, entre las incapacidades que obran en el expediente, se encuentra una del 27 al 29 de septiembre [42] y otras del 1.° al 13 de octubre [43] .

6.3.8. Así, en lo concerniente a la necesidad de probar la conexidad entre el despido y la limitación que presenta el trabajador, es preciso recordar que la Corte ha manifestado que se invierte la carga de la prueba, de modo que corresponde al empleador demostrar que el despido tuvo como fundamento, motivos distintos a la discriminación basada en la situación de discapacidad del trabajador [44] .

6.3.9. Es preciso señalar que para desvirtuar la presunción que existe respecto de la conexidad entre el despido y la condición de salud de la trabajadora, no es suficiente con las afirmaciones hechas por la entidad accionada en la contestación presentada el 1 de diciembre de 2016, en la cual indicó que "una vez se acercan los vencimientos de los contratos tanto la accionante como muchas empleadas más, se hacen incapacitar aduciendo fuertes dolores, alegando accidentes de trabajo que no existen, simulando dolencias para evitar la terminación de los contratos, incluso valiéndose de acciones de tutela como esta" [45] , máxime cuando estas aseveraciones se hacen sin respaldo probatorio alguno. Por el contrario, es necesario que se demuestre la configuración de una causal justificativa de despido en el marco de lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo [46] .

6.3.10. En consecuencia, teniendo en cuenta que la entidad demandada no desvirtuó esta presunción, se conjetura que el despido de la accionante se produjo en razón de su enfermedad, por lo que debió el empleador acudir al Ministerio del Trabajo a solicitar la respectiva autorización para terminar el vínculo laboral, deber que, como ya se expuso, no fue cumplido por la accionada.

6.3.11. Atendiendo lo expuesto, en el asunto objeto de estudio, el contrato de trabajo a término fijo que fue celebrado entre Eminser S.A.S. y la señora María Mercedes Morales Amaya, no podía ser terminado en virtud de la causal objetiva de vencimiento del plazo pactado, como quiera que la trabajadora se encontraba en una situación de vulnerabilidad en razón a la patología que aun presenta, y de la que era conocedor el empleador.

6.3.12. Lo anterior generó en la entidad demandada la obligación de garantizar a la actora la estabilidad en el empleo y asegurar las condiciones necesarias que le permitieran ejercer su labor acorde con su estado de salud, de manera que también pudiera continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presenta, garantizando además su mínimo vital.

6.3.13. Se ha establecido, entonces, que la estabilidad laboral de que goza la accionante, por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta, se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía empresarial y privada, lo que impone cargas solidarias a la entidad accionada de garantizar la permanencia, no indefinida, pero si acorde con la situación padecida por la trabajadora, debiendo cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aunque exista, en principio, una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como es el vencimiento del plazo pactado.

6.3.14. Teniendo en cuenta que la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S., no cumplió con los mencionados deberes, la Sala encuentra acreditado que en el presente caso se reúnen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora María Mercedes Morales Amaya, el cual fue vulnerado por la decisión de la entidad demandada de no renovar el contrato de trabajo a término fijo sin autorización del Ministerio de Trabajo.

6.3.15. Ahora bien, como quiera que la accionante a la fecha no cuenta con otro ingreso para suplir sus necesidades básicas, al haberse dado por terminado el contrato laboral sin las garantías legales requeridas, también fue desconocido su derecho al mínimo vital por parte de la demandada. Lo mismo respecto al derecho a la salud de la actora, como quiera que, si bien conforme la consulta que se realizó en la página web del Fosyga, ella se encuentra afiliada, en calidad de beneficiaria, en el régimen contributivo a la EPS Famisanar, lo cierto es que con la ruptura de la relación laboral, la accionante fue desafiliada del sistema general de salud como cotizante.

6.3.16. Por lo anterior, será del caso amparar los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora María Mercedes y, en consecuencia, teniendo en cuenta que por sus afecciones de salud no podrá ejercer el mismo cargo que venía desempeñando, se ordenará el reintegro a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que ostentaba y bajo la misma modalidad contractual atendiendo, en todo caso, las restricciones médicas que le sean prescritas.

6.3.17. Así mismo, habrá lugar a ordenar que (i) se le paguen los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales correspondientes, sin solución de continuidad, (ii) se efectúen los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, (iii) se afilie a la accionante al Sistema General de Seguridad Social, y (iv) se pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario.

6.3.18. De otra parte, teniendo en cuenta que en la h istoria clínica general de Colsubsidio, expedida el 7 de octubre de 2016 [47] , se observa que la accionante solicitó valoración por medicina laboral, sin que a la fecha de interposición de la acción de tutela se haya llevado a cabo tal consulta médica, será del caso ordenar a la EPS Famisanar que, en caso de no haberse realizado aún, lleve a cabo la valoración por medicina laboral de la señora María Mercedes Morales Amaya, a efectos de determinar si su padecimiento lumbar es de origen laboral.

6.3.19. Por lo anterior, la Sala confirmará parcialmente la sentencia proferida por el Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá y revocará la emitida por el Juzgado 38 Civil del Circuito de la misma ciudad.

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

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado 38 Civil del Circuito de Bogotá el 24 de enero de 2017, mediante el cual se revocó el emitido por Juzgado 33 Civil Municipal de la misma ciudad. Así mismo, CONFIRMAR parcialmente la sentencia emitida el 7 de diciembre de 2016 por el Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá, en lo que respecta al reintegro de la accionante y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social a su favor.

En consecuencia, CONCEDER , de forma definitiva, la protección constitucional a los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de la señora María Mercedes Morales Amaya.

Segundo.- ORDENAR a la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrarla a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando, si así lo estima la accionante, bajo la modalidad contractual de trabajo a término fijo y que, en todo caso, se ajuste a las condiciones actuales de salud de la trabajadora, conforme las restricciones médicas que le prescriba el médico tratante.

De igual manera, ORDENAR a la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S. que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, cancele a la señora María Mercedes Morales Amaya los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y proceda a afiliarla al Sistema General de Seguridad Social.

Así mismo, ORDENAR a la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S. que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reconozca y pague en favor de la señora María Mercedes Morales Amaya, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.

Tercero.- PREVENIR a la Empresa de Servicios Integrales (Eminser) S.A.S. , para que a partir de la fecha de reintegro de la señora María Mercedes Morales Amaya, se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello, y (ii) cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo, o (iii) se demuestre debidamente que las afecciones de salud han desaparecido por completo, con base en el concepto de los médicos tratantes, laborales u ocupacionales.

Cuarto.- ORDENAR a la EPS Famisanar que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, en caso de que aún no se haya efectuado, lleve a cabo la valoración por medicina laboral de la señora María Mercedes Morales Amaya, a efectos de determinar si su padecimiento lumbar es de origen laboral,.

Quinto.- LÍBRENSE por Secretaría General las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Magistrado (e.) CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado Ausente en comisión ROCÍO LOAIZA MILIAN Secretaria General (e.) [1] Siete (7) de diciembre de 2016.

[2] Veinticuatro (24) de enero de 2017. [3] Folio 5, cuaderno original. [4] Folio 6, ibídem. [5] Folios 9 a 12, ibídem. [6] Folios 38 a 43, ibídem.

[7] Folios 16, 17, 21, 28, 34, 36, 45 y 47, ibídem. [8] El perjuicio irremediable debe ser (i) inminente; (ii) grave; (iii) requerir de medidas urgentes para su supresión, y (iv) demandar la acción de tutela como una medida impostergable.

Por inminencia se ha entendido algo que amenaza o que está por suceder prontamente. Es decir, un daño cierto y predecible cuya ocurrencia se pronostica objetivamente en el corto plazo a partir de la evidencia fáctica y que justifica la toma de medidas prudentes y oportunas para evitar su realización. Así pues, no se trata de una simple expectativa o hipótesis.

El criterio de gravedad, por su parte, se refiere al nivel de intensidad que debe reportar el daño. Esto es, a la importancia del bien jurídico tutelado y al nivel de afectación que puede sufrir. Esta exigencia busca garantizar que la amenaza o violación sea motivo de una actuación extraordinariamente oportuna y diligente. El criterio de urgencia, por otra parte, está relacionado con las medidas precisas que se requieren para evitar la pronta consumación del perjuicio irremediable y la consecuente vulneración del derecho. Por esta razón, la urgencia está directamente ligada a la inminencia. Mientras que la primera alude a la respuesta célere y concreta que se requiere, la segunda hace referencia a la prontitud del evento. La impostergabilidad de la acción de tutela, por último, ha sido definida como la consecuencia de la urgencia y la gravedad, bajo el entendido de que un amparo tardío a los derechos fundamentales resulta ineficaz e inoportuno. Sentencias: T-106 de 2017, T-563 de 2016, T-315 de 2015, T-471 de 2014, T-206 de 2013, T-424 de 2011, T-761 de 2010, T-789 de 2003 y T-225 de 1993, entre otras.

[9] El numeral 1° del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991, ofrece un desarrollo admisible de la Constitución Política, y de acuerdo con su texto, la disponibilidad de dichos medios debe ser “apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante” .

[10] Sentencia SU-961 de 1999. En esa ocasión la Corte debía definir si una acción contenciosa era eficaz para resolver una determinada pretensión, concluyendo que no lo era. Por esa razón juzgó que la acción de tutela debía considerarse el medio de defensa idóneo. En ese contexto definió los criterios para determinar si los otros medios de defensa judiciales, distintos a la tutela, son eficaces. Lo hizo en el siguiente sentido:

“[…] En cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral”.

[11] Ver sentencias T-015 de 2017, T-364 de 2016, T-692 de 2015, T-188 de 2014, T-269 de 2013, T-352 de 2011, T-1042 de 2010 y T-719 de 2003 entre otras.

[12] Véanse, entre otras, las sentencias T-206 de 2013, T-352 de 2011, T-167 de 2011, T-972 de 2006, T-700 de 2006, T-515A de 2006, T-015 de 2006, T-456 de 2004, T-719 de 2003 y T-1316 de 2001.

[13] Ver sentencias T-076 de 2017, T-660 de 2016, T-647 de 2015, T-060 de 2013, T-594 de 2012, T-1038 de 2007 y T-198 de 2006, entre otras. [14] Entre otras, las sentencias T-521 de 2016 T-060 de 2013 T-922 de 2012, T-969de 2011, T-487de 2010, T-576 de 1998 [15] En la sentencia T-1040 de 2001 esta Corporación sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial, por lo que ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente.

[16] En la sentencia T-784 de 2009, la Sala sostuvo: “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo” . Por lo anterior, la Corte Constitucional ordenó el reintegro de un trabajador despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, aun cuando no padecía, en estricto sentido, de una discapacidad.

[17] En la sentencia T-519 de 2003, la Corte señaló que no se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” , sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada” y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[18] Al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte estimó que “[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”.

[19] Ver sentencias T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, entre otras. [20] En efecto, en la sentencia C-531 de 2000 y en relación con las consecuencias (i) y (ii) , esta Corporación estudió la constitucionalidad del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y consideró que el mismo era exequible “bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria” .

[21] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto : “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud ” .

[22] En sentencia T-125 de 2009, se puntualizó que: “ el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándole en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 ya citado, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado.” [23] Ver al respecto, entre otras, las sentencias T-364 de 2016, T-041 de 2014, T- 613 de 2011 y T-351 de 2003.

[24] “ En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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” .

[25] 7 meses y 3 días. [26] A pesar de que la accionante afirma en los hechos de su escrito de demanda que el contrato laboral fue celebrado el 23 de marzo de 2016, a folios 217 a 219 del cuaderno de primera instancia, obra copia del contrato suscrito el día 29 de los mismos mes y año.

[27] 2 a 4 de julio, 8 a 10 de agosto, 31 de agosto a 1 de septiembre, 11 a 18 y 27 a 29 de septiembre, 1 a 10 y 11 a 13 de octubre de 2016, según consta a folios 16, 17, 21, 28, 34, 36, 45 y 47, ibídem.

[28] El Código Procesal del Trabajo establece en el artículo 2.º que la jurisdicción laboral conoce de "Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" (num 1º) y de "Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive". Por su parte, el Código General del Proceso dice en su artículo 15 que "Corresponde a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra especialidad jurisdiccional ordinaria".

[29] La Corte ha puesto de presente esta excepcional procedencia de la tutela en sentencias como: T-380 de 2016, T-040 de 2016, T-310 de 2015, T-673 de 2014, T-445 de 2014, T-484 de 2013, T-440A de 2012, T-263 de 2012, T-910 de 2011, T-292 de 2011, T-996 de 2010, T-467 de 2010, T-263 de 2009, T-812 de 2008, T-1038 de 2007, T-661 de 2006 y T-198 de 2006, entre otras.

[30] Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Ministerio del Trabajo, la tasa de desempleo de las personas mayores de cincuenta y cinco (55) años es menor a aquella de los demás grupos etarios. Su nivel de ingresos promedio es, a la vez, mayor que aquel de personas más jóvenes. Sin embargo, cuando una persona adulta es despedida, encuentra más obstáculos para regresar al mercado laboral. Razón por la cual, las personas mayores de cincuenta y un (51) años permanecen casi el doble de tiempo desempleadas. Ver Indicadores del Mercado Laboral" en http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/indicadores-del-mercado-laboral.html [31] Consulta realizada en la página web del Fosyga 2 de mayo de 2017.

http://190.7.110.162:8089/Aplicaciones/Internet_BDUA_GELL/Pages/RespuestaConsulta.aspx?tokenId=4TS5ExarqI8= [32] Así lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional en sentencias como la T-368 de 2016 en la que indicó:

" Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales" .

[33] Folio 11 del cuaderno de revisión. [34] Folios 9 a 12, cuaderno de primera instancia . [35] Folios 16, 17, 21, 28, 34, 36, 45 y 47, ibídem.

[36] Folio 220, ibídem. [37] Folio 222, ibídem. [38] Folios 38 a 43, ibídem [39] Folio 12, ibídem. [40] Folio 6, ibídem. [41] Folio 168, ibídem.

[42] Folio 45 ibídem. [43] Folios 23 y 47, ibídem. [44] Véanse, entre otras, las sentencias T-420 de 2015, T-445 de 2014, T-691 de 2013, T-018 de 2013, T-988 de 2012, T-986 de 2012 y T-1083 de 2007.

[45] Folio 102, ibídem. [46] "ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4. Todo

daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días” .

[47] Folios 9 a 12, ibídem.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 5 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.