

Sentencia T/375/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/375/11
Expediente	—
Fecha	2008-05-07
Sala	Sala no
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Discapacitada Aun Cuando No Se Ha Calificado La Invalidez
- Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Discapacitada En Contrato A Terminio Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Discapacitado o en periodo de discapacidad le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto es, a permanecer en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física

Texto completo

T-375-11 Expediente 2869935 Sentencia T-375/11 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional Las condiciones de debilidad manifiesta que presente el trabajador son motivo para que el juez constitucional analice a la luz de los derechos fundamentales, las circunstancias que rodearon la desvinculación laboral. Por lo tanto, como ya se indicó en forma reiterada, la acción de tutela procede cuando se pretende el reintegro laboral siempre y cuando se trate de un sujeto en situación de debilidad manifiesta, como las personas discapacitadas, frente a las cuales, dadas sus especiales condiciones, no es necesario que previamente exista una calificación oficial de su invalidez, por lo que el análisis particular debe ser flexible, lo cual corresponde con la situación fáctica del peticionario ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA DISCAPACITADA AUN CUANDO NO SE HA CALIFICADO LA INVALIDEZ- Reiteración de jurisprudencia Tal como lo señala la jurisprudencia, al trabajador discapacitado o en periodo de discapacidad le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto es, a permanecer en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física deba ser reubicado. En sentido contrario, de considerar el empleador la posibilidad de despedir al trabajador que se encuentre en una condición de debilidad manifiesta, debe contar con la autorización del Ministerio de Protección Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de estar sujeto a las sanciones establecidas en la misma y al pago de las acreencias laborales generadas como consecuencia de la ineficacia del despido, pues en ese caso se presume que el despido se trata de una actuación discriminatoria.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA DISCAPACITADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Caso en que para proceder al despido se debió acudir primero ante la oficina del trabajo del Ministerio de la Protección Social Para la Sala no hay duda que conforme a las consideraciones expuestas, no obstante tratarse de un contrato a

término fijo, el accionante no solicitó la autorización del Ministerio de la Protección Social para proceder al despido del accionante, pese a conocer desde un principio su estado de salud. De tal forma que el despido en el caso particular resulta ineficaz. Como se manifestó con anterioridad, los empleados que padecen alguna dolencia física deben considerarse personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, por tal motivo, cuentan con la estabilidad laboral reforzada que brinda la Constitución, la ley y la jurisprudencia. Así, para proceder al despido, el accionado debió acudir primero ante la oficina de trabajo del Ministerio de Protección Social, lo cual, conforme a lo indicado por él en su escrito de respuesta, nunca realizó, por lo tanto, se insiste nuevamente, el despido carece de respaldo constitucional .

Referencia: expediente T-2.869.935 Acción de Tutela instaurada por Ulises Soto Avilez en contra de Cristóbal Cuellar Quevedo. Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., once (11) de mayo de dos mil once (2011) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente de las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente.

SENTENCIA En el proceso de revisión de la Sentencia proferida el primero (1) de octubre de dos mil diez (2010), por Juzgado Décimo Civil Municipal de Neiva, el cual negó la tutela incoada por Ulises Soto Avilez contra Cristóbal Cuellar Quevedo.

1. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Once de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente. 1.1. SOLICITUD El accionante solicita la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral, los cuales considera vulnerados por el señor Cristóbal Cuellar Quevedo, con base en los siguientes:

1.2. HECHOS 1.2.1 . El accionante suscribió un contrato de trabajo como mayordomo de la finca “Jangucrima” (Rivera-Huila) con el señor Cristóbal Cuellar Quevedo, a término fijo por tres meses, a partir del 14 de julio de 2008. El contrato posteriormente fue prorrogado así:

- Por 6 meses, desde el 14 de octubre hasta el 13 de abril de 2009 - Del 14 de abril de 2009 al 13 de octubre de 2009. - Del 14 de octubre al 13 de abril de 2010.

- Por 3 meses, desde el 14 de abril al 13 de julio de 2010. 1.2 . 2. Afirma que en cada prórroga fue liquidado junto con sus prestaciones sociales.

1.2.3. Sostiene que el día 1 de septiembre de 2009, en el desempeño de sus funciones dentro de la finca, “descargando los bultos de concentrados de la camioneta” , sintió punzadas en la espalda que lo obligaron a suspender sus labores.

1.2.4 . Señala que al día siguiente, se dirigió a la cabecera municipal de Rivera para ser atendido en el centro de salud, pero la atención le fue negada por cuanto, según indica, su empleador pagó salud a otra EPS. No obstante, aduce que tras realizar varias gestiones, fue atendido por Saludcoop EPS y fue diagnosticado con lumbalgia.

1.2.5. Debido al diagnóstico y los fuertes dolores, fue incapacitado de forma continua en las siguientes fechas. 1. Incapacidad No. 3518311 del 7/9/2009 al 16/9/2009.

2. Incapacidad No. 70500013274 del 19/09/2009 al 03/10/2009. 3. Incapacidad No. 3564340 del 04/10/2009 al 08/10/2009. 4. Incapacidad No. 3573460 del 09/10/2009 al 18/10/2009.

5. Incapacidad No. 3644914 del 18/11/2009 al 02/12/2009. 6. Incapacidad No. 3671328 del 03/12/2009 al 10/12/2009. 7. Incapacidad No. 3706459 del 24/12/2009 al 07/01/2010.

8. Incapacidad No. 3717212 del 08/01/2010 al 06/02/2010. 9. Incapacidad No. 3770173 del 07/02/2010 al 08/03/2010. 10. Incapacidad No. 3822251 del 09/03/2010 al 20/03/2010.

11. Incapacidad No. 3843182 del 21/03/2010 al 19/04/2010. 12. Incapacidad No. 3889799 del 20/04/2010 al 19/05/2010. 13. Incapacidad No. 3953657 del 20/05/2010 al 18/06/2010.

14. Incapacidad No. 4014134 del 19/06/2010 al 18/07/2010. 15. Incapacidad No. 4087479 del 19/07/2010 al 17/08/2010. 16. Incapacidad No. 4158656 del 18/08/2010 al 16/09/2010.

1.2.6. Sostiene que para la fecha de la última incapacidad, su empleador se negó al pago con el argumento de “que mi incapacidad continua desde el 24 de diciembre de 2009 hasta el 17 de agosto de 2010, ha superado los 237 días, por lo que la empresa prestadora de salud o acaparadora de riesgo debe asumir directamente y sin intermediarios los pagos hasta que se decida mi pensión o indemnización” .

1.2.7. El 19 de junio de 2010, indica que su empleador le comunicó por escrito que el contrato de trabajo que vencía el 13 de julio de la misma anualidad, no sería prorrogado.

1.2.8. El 20 de febrero de 2010, los médicos le diagnosticaron: RADICULOPATIA L5 DERECHA, COMPLEJO DISCOOSTOEFIGITO L5-S1 IZQUIERDA COMPRENSIVO SOBRE RAÍZ L5DERECHA. Por lo anterior, sostiene que el 26 del mismo año, dentro de su historia clínica genera, le sugirieron el uso de muletas.

1.2.9. Señala que “el 13 de julio de 2010, mi empleador CRISTOBAL CUELLAR QUEVEDO, liquidó y pagó lo concerniente a las prestaciones sociales del contrato, pero siguió cancelando las incapacidades que se generaron hasta el 17 de agosto de los corrientes” .

1.2.10. Aduce que para el 13 de septiembre de 2010, su empleador le informó por escrito la devolución de la incapacidad No. 4158656 (del 18/08/2010 al 16/09/2010), para que él mismo gestionara el reconocimiento y pago a quien correspondiera.

1.2.11. Para el 13 de septiembre de 2010, la Compañía de Seguros Positiva le notificó que su accidente de trabajo había calificado como de origen laboral, manifestándole igualmente que el cubrimiento de las prestaciones a las que tiene derecho, le correspondía hacerlas a dicha compañía y que con el fin de valorar la pérdida de la capacidad laboral y realizar el pago correspondiente a la prestación económica debida, tiene “que terminar el tratamiento y certificada la reubicación laboral y/o adecuación del puesto de trabajo por parte de la empresa en la que se demuestre la disminución al máximo del factor de riesgo, deberé acudir al médico tratante para determinar mi estado clínico al momento de la valoración” . Además, señala que el mismo día se dirigió a SaludCoop EPS con el fin de solicitar una certificación de afiliación como cotizante pero le informaron que se encontraba desvinculado desde el 30 de julio de 2010, teniendo derecho únicamente al servicio de urgencias.

1.2.12. En cuanto a su estado de salud, aduce que debe desplazarse en muletas y no tiene fuerza de la cintura para abajo. Frente a la forma de sustento, señala que la principal era su trabajo como mayordomo y los dineros extras producto de pequeños sembradíos permitido por su ex empleador en la finca que trabajaba. Al vivir en la propiedad de su patrono, no debía pagar arriendo, pero ahora tiene que correr con dichos gastos de sostenimiento, sin contar con que tiene que desplazarse desde el municipio de Rivera hasta Neiva para asistir a los controles médicos.

1.2.13. Ante tal situación, señala que la actuación de su empleador al desvincularlo en periodo de incapacidad, incumple lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por cuanto “no quiso asumir correctamente el deber de reubicar y capacitarme en un puesto de trabajo con funciones aptas para mi condición de salud y prefirió terminar unilateralmente mi contrato de trabajo, al no prorrogarlo, asumiendo que siendo mi incapacidad continua superior a 180 días, las incapacidades debían ser asumidos por la E.P.S. o A.R.P., abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva”.

1.3. TRASLADO Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA 1.3.1. Respuesta de Cristóbal Cuellar Quevedo Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Neiva, la admitió y ordenó correr traslado de la misma al señor Cristóbal Cuellar Quevedo, quien expuso los siguientes argumentos.

Afirma, respecto de la incapacidad No. 4158656, que no le correspondía pagarla porque el estado de incapacidad ya había superado los 180 días, puesto que ya se contaban 237, y de acuerdo a la norma que regula la materia, a partir de los 180 días este pago corresponde a la E.P.S. o A.R.P a la cual esté afiliada la persona.

Sostiene que las incapacidades fechadas entre el 20 de mayo y el 17 de agosto, deben ser reconocidas por el fondo de pensiones, por lo tanto, la petición de pago debe dirigirse contra dicha entidad y no contra él como empleador.

En cuanto a la pretensión del accionante según la cual quiere que se le paguen los aportes para salud desde el 30 de julio de 2010 hasta que la A.R.P. Positiva lo pensione, indica que “desde iniciada la dolencia el primero de septiembre hasta el 23 de diciembre, se le pagaron entregando en manos del trabajador todas las incapacidades dadas salario por fracciones de días durante cada mes e igualmente se pagó a quien lo reemplazaba.

El 24 de diciembre de 2009 y siguientes meses, se le dieron y pagaron el 100% de las incapacidades por los 30 días de cada mes y el 20 de febrero del presente años 2010 fue sometido a una cirugía al parecer de columna vertebral y siete meses después, ahora en el mes que cursa, afirma que no se ha recurrido de la dolencia. Inicialmente lo calificaron como originada en un accidente de trabajo descargando un bulto de concentrado de alimento para los animales desde al camión transportador...” También señala que una vez se cumplieron los 180 días por incapacidad en los que canceló sin demora la seguridad social, el sueldo y prestaciones sin descuento, contabilizó 237 días continuos de licencia por enfermedad. Debido a esto, señala que conforme a la ley, “corresponde asumir a las E.P.S. y A.R.P. el pago del subsidio por incapacidad que antes de los 180 días pagaba el empleador, mientras permanezca el trabajador en incapacidad temporal”. Así, en este aspecto aduce que si al accionante no le han pagado su incapacidad y no cuenta con servicio de salud, esta situación no le es atribuible como empleador, sino que corresponde a la entidad prestadora de salud, contra la cual debe dirigirse la acción de tutela.

Sostiene que no hubo un despido por su parte. En este sentido, aduce que el 13 de abril de 2010, cuando el accionante se encontraba con incapacidad, prorrogaron el contrato por tres meses más, donde se incluyó una cláusula que indicaba que este último sería improrrogable. Así, afirma que tal acuerdo lo aceptó el trabajador, del cual adjunta copia. Además, indica que al trabajador se le llamó la atención por escrito el 19 de marzo de 2010, donde se le indicaron algunos desaciertos en la prestación del servicio “que venían presentándose desde antes de empezar la dolencia”.

En cuanto a la pretensión de reintegro, sostiene que ésta no es posible puesto que “como lo conoció el trabajador y lo dialogamos, no se dispone de la capacidad o escenario para reubicarlo en otro cargo compatible con sus condiciones pues la finca, siendo muy pequeña de apenas 10 hectáreas de extensión, alberga 20 vacunos, 3 equinos, pequeña cochera, 100 gallinas, un lago de peces y media hectárea de labranza de cacao”, es fruto de su esfuerzo logrado con los años.

Finalmente, precisa que el reintegro o la indemnización se configuran por causas muy excepcionales, cuando se comprueba una conexión manifiesta entre la debilidad o incapacidad y la desvinculación.

Nuevamente reitera que no hubo despido sino que de común acuerdo estipularon la no prórroga del contrato. Con todo, solicitó la improcedencia de la acción de tutela por las razones expuestas y sobre todo por la existencia de la jurisdicción laboral como mecanismo principal para decidir los conflictos sobre despidos e indemnizaciones.

1.4. PRUEBAS DOCUMENTALES Entre otras, obran en el expediente las siguientes pruebas documentales: 1.4.1. Copia de las incapacidades expedidas por Saludcoop EPS en forma continua desde el 7 de septiembre de 2009 y el 16 de septiembre de 2010.

1.4.2. Copia de la evolución clínica del accionante del 19 de mayo y 26 de agosto de 2010. 1.4.3. Copia de un escrito enviado al accionante por parte de su empleador fechado el 19 de junio de 2010.

1.4.4. Copia de un escrito enviado al accionante por parte de su empleador fechado el 3 de septiembre de 2010. 1.4.5. Copia del certificado de afiliación de Ulises Soto a Saludcoop EPS, con fecha del 13 de septiembre de 2010, donde se indica que está afiliado desde el 11 de septiembre de 2006.

1.4.6. Copia de la historia clínica del accionante desde el 2 de septiembre de 2009, expedido en la Clínica Neiva – Huila.

1.4.7. Copia del Registro Civil de Nacimiento el accionante.

1.4.8. Copia del contrato de trabajo suscrito entre Ulises Soto y Cristóbal Cuellar, con fecha del 13 de abril de 2010. 2.

DECISIONES JUDICIALES 2.1. SENTENCIA ÚNICA DE INSTANCIA – JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE NEIVA – HUILA 2.1.1. Consideraciones En sentencia proferida el 1 de octubre de 2010, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Neiva, decidió negar la solicitud de tutela del señor Ulises Soto Aviles, por considerar que existen otros mecanismos de protección judicial por medio de los cuales el accionante puede resolver la controversia laboral surgida con su empleador.

En un primer momento, el juez de tutela manifestó que entre las partes existió un contrato laboral que conforme fue estipulado en forma voluntaria, también se acordó que no sería prorrogado por más tiempo, por lo tanto, no puede indicarse que se le esté vulnerando el derecho al trabajo del accionante. Seguidamente, frente al pago de incapacidades, sostuvo que después de 180 días corresponde pedirlos a la A.R.P.

“ya que sus incapacidades superan los días que de conformidad con la ley le correspondían al empleador, el cual procedió a pagarlas cumplidamente tal como lo establece la ley 100 de 1993” .

Finalmente, frente al derecho al mínimo vital, consideró que no había ningún tipo de irregularidad de donde pudiera concluirse vulneración alguna por parte del empleador, por cuanto como lo indicó antes, no existe ningún tipo de relación laboral entre las partes.

2.2. ACTUACIONES SURTIDAS EN SEDE DE REVISIÓN En Auto del 13 de abril de 2011, el despacho del Magistrado sustanciador al observar que dentro del expediente no había pronunciamiento alguno por parte de ARP Positiva y Saludcoop EPS, con el fin garantizar el derecho de defensa y el debido proceso del las mismas, ordenó su vinculación.

Al respecto, se recibieron los siguientes pronunciamientos: 2.2.1. A.R.P. Positiva En escrito allegado el 27 de abril de 2011 en Secretaría de la Corte Constitucional, la compañía A.R.P. Positiva, expresó lo siguiente:

Indica que una vez revisada la base de datos, encontraron que el señor Ulises Soto estuvo afiliado a dicha compañía a través del empleador Cristóbal Cuellar Quevedo desde el 1 de julio de 2008 y hasta el 30 de julio de 2010.

En cuanto al accidente laboral sufrido por el accionante el 1 de septiembre de 2008, afirma que fue reportado de manera extemporánea por el empleador el 15 de enero de 2010, según consta en formulario adjunto.

En igual sentido, sostiene que tan pronto como fueron radicadas las incapacidades otorgadas al señor Ulises Soto Avilés, por parte de la EPS, éstas fueron “efectivamente RECONOCIDAS, LIQUIDADAS Y PAGADAS” , para el periodo entre el 7 de septiembre de 2009, hasta el 21 de diciembre de 2010, por un valor total de \$7.687.566.

En seguida, relaciona las incapacidades pagadas al señor Ulises Soto, indicando que no se radicó una incapacidad No. 4158656 en el periodo transcurrido entre el 18 de agosto de 2010 y el 16 de septiembre de 2010, sino que en este tiempo fue liquidada y pagada la incapacidad No.

4246269. Así, sostiene que todas las incapacidades que le fueron reconocidas al actor le han sido liquidadas y pagadas. Por lo mismo, señala que al revisar la base de datos, no se tiene noticia de nuevas incapacidades radicadas para su eventual pago, por tal razón sugieren al accionante “que nos adjunte la planilla de radicación de las últimas incapacidades que hubiere expedido el médico tratante” , con el fin de pagarlas.

Por lo anterior, aclaran que la compañía no es la encargada de expedir las incapacidades, lo que corresponde al médico tratante de la entidad promotora de salud. Afirman que no pueden entrar a reconocer incapacidades que no han sido certificadas por el médico tratante.

Ahora bien, respecto del reporte de accidente de trabajo, indica que en dictamen 70794 del 11 de agosto de 2010, se determinó el origen como profesional, tal como lo señala la copia adjunta del documento. En cuanto a la pérdida de la capacidad laboral, señala que actualmente se encuentra en proceso de calificación para determinar si hay lugar a la indemnización o al pago de pensión por invalidez conforme a lo establecido en el régimen de riesgos profesionales.

Manifiesta que el actor se encuentra desvinculado de su empleador desde el 30 de julio de 2010, por lo tanto, los aportes destinados al pago de salud y pensiones deben ser asumidos por ella de conformidad con lo dispuesto en la Ley 776 de 2002, artículo 3, parágrafo 2:

“Las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán asumir el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones de Seguridad Social en Salud, correspondiente a los empleadores, durante los periodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de cotización equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para los sistemas en la Ley 100 de 1993.

Conforme a esto, señalan que una vez la persona se encuentra desvinculada pasa a ser una persona independiente y deberá seguir cotizando como tal al Sistema General de Pensiones y Seguridad Social en Salud.

Finalmente, aduce que es el actor quien debe garantizar el cumplimiento del pago de los aportes en salud en calidad de cotizante independiente y ante la imposibilidad de acceder al régimen contributivo, debe optar por el subsidiado. Por lo tanto, indica que la compañía ha cumplido en forma con sus obligaciones y actualmente no existe ningún deber para con el actor.

2.2.2. SaludCoop E.P.S. En primer lugar, frente al accionante, señala que éste se encuentra desafiliado de SaludCoop EPS, toda vez que fue retirado por su último empleador el señor Cristóbal Cuellar Quevedo el 31 de julio de 2010. En cuanto al pago de incapacidades, afirma que corresponde a la A.R.P. a la que esté afiliado el actor, por cuanto el reconocimiento económico no corresponde a la E.P.S. En estos aspectos, afirma entonces que no ha vulnerado ningún derecho fundamental.

Finalmente, indica que SaludCoop E.P.S., no tiene actualmente ninguna obligación con el accionante para el pago de incapacidades generadas por enfermedad de origen profesional, en consecuencia solicita declarar improcedente la acción de tutela en contra de dicha entidad.

3. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 3.1. COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , con base en las facultades conferidas por los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la

Constitución, es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia. Además, procede la revisión en virtud de la selección realizada por la Sala correspondiente y del reparto verificado en la forma establecida por el reglamento de la Corporación.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO El señor Ulises Soto Aviles, interpone acción de tutela contra Cristóbal Cuellar Quevedo, su empleador, por considerar quebrantados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social. Las razones de su demanda se fundamentan en que fue despedido estando en periodo de incapacidad y por lo tanto quedó desprotegido en servicios de salud y riesgos profesionales puesto que su empleador era quien corría con tales gastos. Por su parte, el accionado alega que en la última prórroga del contrato, acordada para laborar entre el 14 de abril de 2010 y el 13 de julio del mismo año, se señaló expresamente que sería improrrogable y por lo tanto, al haber cumplido con sus obligaciones frente a las incapacidades del actor, actualmente no tiene ningún vínculo contractual del cual puedan surgir nuevos deberes como empleador.

En razón a lo descrito, la Sala debe determinar si al ser despedido el señor Ulises Soto Avilés, estando en periodo de incapacidad, su empleador con base en la legalidad del contrato y la no prórroga del mismo, vulneró los derechos fundamentales que invoca en el escrito de tutela. Así, para efectos de resolver tal cuestionamiento, la Sala abordará en primer lugar, lo relacionado al tema de la acción de tutela contra particulares, en un segundo aspecto, describirá la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral y, por último resolverá el caso concreto.

3.2.1. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares. Reiteración de jurisprudencia 3.2.1.1. El artículo 86 de la Constitución Política señala que la acción de tutela es un mecanismo legal cuya finalidad es la protección de los derechos fundamentales de las personas, que procede, por regla general, en situaciones en que éstos estén bajo amenaza o hayan sido vulnerados por la acción u omisión de alguna autoridad pública, cuando no exista otro instrumento judicial de protección o existiendo, no resulte idóneo y eficaz en aras de evitar un perjuicio irremediable. Igualmente, la acción de tutela se caracteriza por la inmediatez en la protección del derecho vulnerado, por lo que puede concederse de manera transitoria ante el inminente quebrantamiento del mismo.

[1] Dentro del mismo criterio de protección, la norma constitucional desarrollada en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, establece que, excepcionalmente, la acción de tutela procede contra particulares cuando (i) aquél tenga a su cargo la prestación de un servicio público;

(ii) cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo o; (iii) en casos en los que el accionante se encuentre en una situación de indefensión o subordinación respecto del agresor.

[2] En esos tres eventos, se puede presentar la vulneración o amenaza de cualquier derecho fundamental de una persona por parte de un particular. Al respecto, esta Corporación manifestó lo siguiente:

“La institución de la acción de tutela, tal como quedó plasmada en nuestro ordenamiento constitucional, implica un notable avance en relación con similares instituciones en otros ordenamientos. En efecto, el Constituyente de 1991 contempló la posibilidad de que la tutela procediera también contra particulares, lo cual no está previsto en otras legislaciones.

Posiblemente se debe ello a que, en principio, se ha considerado, erróneamente, que es el Estado, a través de las autoridades públicas, quien viola por acción u omisión, los derechos fundamentales de las personas, cuando la realidad demuestra que éstos también son vulnerados, en forma quizás más reiterativa y a menudo más grave, por los mismos particulares” .

[3] Con base en lo anterior, es claro que en el presente asunto no se configura ninguna de las situaciones antedichas en los numerales (i) y (ii) , puesto que el particular demandado no presta ningún servicio público ni afecta con su decisión

un interés colectivo. Por lo tanto, puede concluirse que conforme a los hechos que dieron origen a la acción de tutela, la razón de procedencia se configura en el estado de subordinación del accionante frente al accionado.

Así, la doctrina constitucional ha definido el concepto de subordinación como: “la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo [4] o de las relaciones entre estudiantes y directivos del plantel educativo [5] o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad [6].” [7] 3.2.1.2.

En lo que interesa al caso, la Corte Constitucional ha expresado que la subordinación se presenta “cuando existe una relación jurídica de dependencia que tiene su origen en la obligatoriedad emanada de un orden jurídico o social determinado, como es el caso, de los trabajadores frente a sus empleadores, o la de los estudiantes respecto de sus maestros o directivos del plantel educativo al que pertenecen [8], entre otros.” [9] (Subrayas y negrillas son propias).

En relación con lo anterior, la Corte, al decidir una acción de tutela presentada por un ex trabajador de la empresa RAMDI Ltda, concluyó que aquella “resulta procedente porque el accionante se encontraba subordinado a la empresa accionada, en virtud del vínculo laboral que existió.

En efecto, aunque en el momento de la interposición de la acción de tutela el actor ya no era empleado de RAMDI Ltda., la terminación de la relación laboral comprende el estado de subordinación mencionado, lo que permite la procedencia de la acción de tutela contra un particular.” [10] Del mismo modo, recientemente, en la Sentencia T-791 del 3 de noviembre de 2009 [11], en la que estudiaba una acción de tutela presentada contra la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia Ltda., la Corte estimó que el accionante se encontraba “en relación de subordinación con respecto a la entidad accionada, por virtud del vínculo jurídico que los unía, es decir, gracias al contrato de trabajo por ellas celebrado, el cual, si bien había terminado al momento de presentación de la acción de tutela, no desvirtúa tal condición, dada la posición de superioridad que ostenta la empresa frente al accionante, en lo que toca con la reclamación que este formula derivada de hechos sucedidos durante la existencia de aquel.” Bajo tales postulados contenidos en la extensa jurisprudencia constitucional, para el presente asunto la acción de tutela es procedente. En efecto, la supuesta violación de los derechos fundamentales del accionante tuvo origen en la relación contractual de carácter laboral sostenida con el accionado, que por la naturaleza misma de esta clase de contratos, se entiende que aquel se encuentra en un estado de subordinación frente a éste.

3.2.1.3. En este punto, puede surgir la duda entorno a qué ocurre cuando la relación laboral ha terminado y es precisamente este el motivo de la presentación de la acción de tutela. Pues bien, la Corte ha determinado que “la terminación del contrato de trabajo no implica por sí solo que el estado de subordinación desaparezca, siempre que la presentación de la acción se origine en un aspecto derivado del vínculo laboral que finalizó.” [12] Al respecto, se concluye que en el presente caso, la relación de subordinación aún permanece por cuanto el origen de la acción es la terminación del contrato de trabajo.

3.2.2. Procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en situación de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia 3.2.2.1.

La Constitución Política establece en su artículo 25 que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”. Este derecho constitucional encuentra protección en los distintos mecanismos ordinarios que la ley ha previsto para ello. Así, por regla general, la Corte ha manifestado en forma reiterada que las controversias laborales no son objeto de tutela en tanto existen otros instrumentos jurídicos al alcance de la persona que considere quebrantado algún derecho entorno a su situación laboral.

En razón de lo anterior, se afirma que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar la reintegración laboral, teniendo en cuenta que son las acciones ordinarias laborales las llamadas a resolver esta clase de litigio en particular.

No obstante, de acuerdo a las particularidades del caso concreto, los medios ordinarios pueden resultar los menos eficaces cuando de protección de derechos fundamentales se trata, por ejemplo, cuando se está frente a un sujeto de especial protección constitucional y se busca evitar un perjuicio irremediable. En estos casos, ha dicho la Corte [13] , cuando el peticionario se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, los requisitos de procedibilidad de la acción deben analizarse de manera flexible, evitando el rigor en la valoración, por cuanto se está frente a un sujeto de especial protección constitucional.

3.2.2.2. Así, el análisis debe enfocarse en la idea de que la persona que interpone la acción se encuentra ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable.

En efecto, la jurisprudencia de esta Corporación [14] ha señalado que el perjuicio irremediable es aquel que tiene las características de inminencia, urgencia y gravedad.

De acuerdo con lo anterior, es oportuno recordar lo manifestado por la Corte en la Sentencia T-1316 de 2001, en la que hizo referencia a la valoración del perjuicio irremediable con respecto a los grupos constitucionalmente protegidos:

“ (...) la configuración de un perjuicio irremediable debe ser analizada dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto, de manera análoga a como ocurre cuando existen otros mecanismos judiciales de defensa. Se trata de una regla general que se explica en sí misma, por cuanto, como fue señalado, no todo daño se convierte, autónomamente, en irreparable.

Sin embargo, algunos grupos con características particulares, como los niños o los ancianos, pueden llegar a sufrir daños o amenazas que, aún cuando para la generalidad de la sociedad no constituyen perjuicio irremediable, sí lo son para ellos, pues por encontrarse en otras condiciones de debilidad o vulnerabilidad, pueden tener repercusiones de mayor trascendencia que justifican un ‘tratamiento diferencial positivo’ , y que amplía a su vez el ámbito de los derechos fundamentales susceptibles de protección por vía de tutela (...).

Lo anterior explica entonces por qué, tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada, esto es, en el caso concreto.

Consecuencialmente, para determinar la procedencia del amparo, cuando se trata de sujetos de especial protección, el juez deberá analizar cada uno de estos aspectos .” [15] (Negrillas propias).

En este punto, es claro entonces que la acción de tutela no procede cuando la pretensión va encaminada a obtener el reintegro laboral, pues no es función del juez constitucional atribuirse las competencias que por ley corresponden al juez ordinario dentro de las acciones previstas para los litigios laborales.

Ahora bien, la excepción a la regla se encuentra fundada en la calidad del sujeto que presenta la acción. Así, la Corte ha expresado que la acción de tutela es procedente cuando se trata de sujetos en situación de debilidad manifiesta, a los cuales la Constitución brinda una estabilidad laboral reforzada. En la sentencia T-519 de 2003, dijo esta Corporación:

“ (...)la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.

” [16] 3.2.2.3. Reafirmando su posición respecto de la procedencia de la acción de tutela encaminada al reintegro laboral por parte de personas en situación de debilidad manifiesta, la Corte sostuvo que:

“ Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...) No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo.

Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.

” [17] (Negrillas fuera del texto original). Como se indica, la terminación del contrato de trabajo no es de por sí un fundamento razonable por el cual automáticamente prospere la acción de tutela; sino que, por el contrario, deben verificarse las condiciones del trabajador que sufre tal perjuicio, especialmente las condiciones físicas y su relación con el despido.

Frente a las condiciones físicas, las cuales impiden desempeñar las labores habituales de un trabajador, en la sentencia T-480 de 2010 [18] , la Corte estudió el caso de una mujer cabeza de familia que a pesar de sus múltiples quebrantos de salud, fue despedida sin justa causa y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo (hoy: de la Protección Social). Allí se señaló que “ la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias 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 discapacitado [19] ” Igualmente, en su extensa jurisprudencia, esta Corporación expresó que 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 normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.

[20] 3.2.2.4. En suma, las condiciones de debilidad manifiesta que presente el trabajador son motivo para que el juez constitucional analice a la luz de los derechos fundamentales, las circunstancias que rodearon la desvinculación laboral. Por lo tanto, como ya se indicó en forma reiterada, la acción de tutela procede cuando se pretende el reintegro laboral siempre y cuando se trate de un sujeto en situación de debilidad manifiesta, como las personas discapacitadas, frente a las cuales, dadas sus especiales condiciones, no es necesario que previamente exista una calificación oficial de su invalidez, por lo que el análisis particular debe ser flexible, lo cual corresponde con la situación fáctica del peticionario.

3.2.3. La estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad aún cuando no se ha calificado la invalidez. Reiteración de jurisprudencia 3.2.3.1.

La Constitución Política contempla en su artículo 53 la protección a la estabilidad laboral de todos los trabajadores como uno de los principios fundamentales que enmarcan la legislación en materia laboral. En concordancia, el artículo 13 ibídem establece que el Estado se encargará de brindar protección a las personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

Aunado a lo anterior, en cuanto a las personas discapacitadas, el Artículo 47 de la Carta, también señala que el Estado tiene el deber de “ adelantar políticas 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 estos mandatos constitucionales, la Ley 361 de 1997, que establece los mecanismos de integración laboral a favor de las personas discapacitadas, en su artículo 26 señala que “ 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.

” . 3.2.3.2. Posteriormente, la Corte Constitucional al resolver una demanda de inconstitucionalidad contra el citado artículo, en la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 [21] , señaló que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no significa per se la eficacia del despido, si no se ha contado con la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, por cuanto la indemnización no es más que una sanción para el empleador y no una alternativa de éste para despedir sin justa causa al trabajador en situación de discapacidad. En consecuencia, el despido de un trabajador sin el requisito antes señalado es ineficaz. Al respecto expresó la Corte:

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

Tal seguridad ha sido identificada como una ‘estabilidad laboral reforzada’ que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.” En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador .

(...) Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de trabajo .

En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts.

2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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.

” [22] (Negritas fuera del texto original). 3.2.3.3. En este punto, se concluye que existen claros límites en cuanto a la facultad legal de los empleadores para despedir con pago de indemnización a las personas con discapacidad. En efecto, todo patrono debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, por lo tanto, debe mediar

autorización de la oficina de Trabajo del Ministerio de Protección Social, de lo contrario estará sujeto a que dicho despido sea ineficaz y será sujeto de las sanciones en dicha ley establecidas. No obstante, el empleador además de estar imposibilitado para despedir al trabajador en razón de su padecimiento, está además obligado a reubicarlo en un cargo cuyas funciones sean consecuentes con su estado de salud.

[23] En este sentido, al estudiar un caso en el que una persona diagnosticada con “ síndrome de túnel carpiano moderado Grado III, rectificación cervical postural y trauma en miembro superior ”, fue despedida sin justa causa y posteriormente indemnizada, en sentencia T-198 de 2006 [24] , la Corte manifestó que cuando el empleador está al tanto del estado de salud del empleado y cuenta con la posibilidad de reubicarlo y no lo hace, y por el contrario lo despide, se presume que el despido se produjo como consecuencia del estado de salud del empleado. Allí, manifestó lo siguiente:

“ (...) existen claros límites en cuanto a la facultad legal de los empleadores de despedir con pago de indemnización a las personas con discapacidad. En efecto, todo empleador 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 verá sujeto a que dicho despido sea ineficaz y será sujeto de las sanciones en dicha ley establecidas.

” [25] (Negrillas propias). 3.2.3.4. La Corte también ha expresado que cuando los contratos de trabajo cumplen con las requisitos legales y contemplan términos definidos para su terminación o cláusulas en las cuales se expresa la no prorroga del mismo, los empleadores al ser conscientes del estado de salud del trabajador, no pueden utilizar como argumento de terminación laboral las citadas características del contrato para proceder a su despido. En esto, la jurisprudencia ha sostenido entonces, que la estabilidad laboral reforzada para trabajadores discapacitados o cuyo estado de salud no les permite desempeñar sus labores adecuadamente, también se hace extensiva a los contratos a término fijo.

Al respecto, dijo la Corte: “[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prorroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral .” [26] (Resaltado propio) Más recientemente, en Sentencia T-462 del 16 de junio de 2010 [27] , la Sala Quinta de Revisión estudió la situación de una empleada que padecía asma crónica y fue desvinculada mientras se definía el origen de su enfermedad sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social. La Corte concedió la acción de tutela al considerar que su jurisprudencia ha extendido los beneficios que promulgó la Ley 361 de 1997 a “ aquellos trabajadores que durante el cumplimiento de las funciones propias de su relación contractual sufran algún deterioro en su salud ” y que no se presentó la autorización del Ministerio de la Protección Social, por lo que se puede presumir que la causa del despido es el estado de salud de la empleada.

En el fallo referido se señaló: “En efecto, como ya se dijo, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Desde este punto de vista no existe justificación legal alguna que permita al empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún si considera que pagando la indemnización legal le asiste el derecho a prescindir del mismo sin que medie justa causa. Es necesario recordar que la principal obligación que nace para el empleador es la de reubicar al trabajador que durante el desarrollo de la relación laboral ha sufrido una disminución en su capacidad laboral; sea esta de origen común o de origen profesional”.

3.2.3.5. En conclusión, tal como lo señala la jurisprudencia, al trabajador discapacitado o en periodo de discapacidad le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto es, a permanecer en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física deba ser reubicado. En sentido contrario, de considerar el empleador la posibilidad de despedir al trabajador que se encuentre en una condición de debilidad manifiesta, debe contar con la autorización del Ministerio de Protección Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de estar sujeto a las sanciones establecidas en la misma y al pago de las acreencias laborales generadas como consecuencia de la ineficacia del despido, pues en ese caso se presume que el despido se trata de una actuación discriminatoria.

3.2.4. Caso Concreto 3.2.4.1. Como cuestión previa, la Sala primero que todo evacuará la pretensión del accionante dirigida entorno al pago de la incapacidad No. 4158656 reconocida entre el 18 de agosto de 2010 y el 16 de septiembre del mismo año.

Al respecto, debe decirse que en razón del auto fechado el 13 de abril de 2011, por el cual se vinculó a la compañía de seguros A.R.P. Positiva, la Sala pudo comprobar que de los documentos allegados por dicha entidad, se desprende que la incapacidad correspondiente a esas fechas es la No. 4246269 y no la que indica el actor. Además, se observa también que fue pagada el 4 de enero de 2011 con orden de pago No. 1810211863 [28] .

3.2.4.2. Ahora bien, retomando el asunto bajo revisión, se tiene que el señor Ulises Soto se desempeñó como mayordomo de la finca “Jangucrima”, propiedad de su empleador, el señor Cristóbal Cuellar Quevedo. Entre las partes se suscribió un contrato a término fijo por tres meses desde el 14 de julio de 2008, el cual se fue prorrogando continuamente, hasta el 13 de julio de 2010. El último salario devengado por el accionante, de acuerdo al último contrato [29] , fue del mínimo legal vigente para esa fecha, el cual era de quinientos quince mil pesos (\$515.000), mensuales.

En el expediente, existe constancia de que el 1 de septiembre de 2009 el accionante sufrió un accidente en desempeño de sus labores al estar descargando unos bultos de concentrado, lo cual le produjo una lesión lumbar. Así está descrito en la notificación de determinación de origen anexada por el actor, en donde la A.R.P. Postiva determinó que su accidente había tenido un origen laboral. También está consignado en los partes médicos de la Clínica Huila, donde se indica:

“Trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía” . [30] Tal como se indicó en el acápite de antecedentes, el accionante estuvo incapacitado en forma continua desde el 17 de septiembre de 2009 hasta el 18 de agosto de 2010. Estas incapacidades fueron reconocidas y pagadas en su totalidad por la A.R.P. Positiva, tal como se desprende del expediente.

[31] Conforme a la última prórroga del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se observa que este se suscribió entre el 14 de abril de 2010 y el 13 de julio del mismo año, dentro del cual en la cláusula sexta se estipuló:

“Este contrato será improrrogable” . En efecto, una vez terminado el contrato, no se procedió a su prórroga. Para la época en que transcurría esta última prórroga, el accionante fue incapacitado desde el 20 de abril de 2010 hasta el 19 de mayo del mismo año y así en forma continua hasta el 18 de agosto de 2010.

3.2.4.3. Teniendo en cuenta lo anterior, para la Sala no hay duda que conforme a las consideraciones expuestas, no obstante tratarse de un contrato a término fijo, el accionante no solicitó la autorización del Ministerio de la Protección Social para proceder al despido del señor Ulises Soto, pese a conocer desde un principio el estado de salud del accionante. De tal forma que el despido en el caso particular resulta ineficaz.

Como se manifestó con anterioridad, los empleados que padecen alguna dolencia física deben considerarse personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, por tal motivo, cuentan con la estabilidad laboral reforzada que brinda la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

Así, para proceder al despido, el accionado debió acudir primero ante la oficina de trabajo del Ministerio de Protección Social, lo cual, conforme a lo indicado por él en su escrito de respuesta, nunca realizó, por lo tanto, se insiste nuevamente, el despido carece de respaldo constitucional.

3.2.4.4. En razón de lo anterior esta Sala de Revisión revocará la sentencia proferida por el juez de instancia la cual negó la tutela y, en su lugar, concederá la protección de los derechos invocados por el actor. En tal sentido declarará la ineficacia del despido y se ordenará el reintegro del accionante al cargo que desempeñaba o en uno que esté conforme a sus condiciones físicas, mientras se determine la pérdida de la capacidad laboral por parte de las autoridades correspondientes, y se resuelva en definitiva su situación de discapacidad física .

Asimismo, se dispondrá el pago a su favor de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido. 4. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR la sentencia del primero (1) de octubre de dos mil diez (2010), proferida por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Neiva, que denegó la tutela, por las razones expuestas en esta providencia. En su lugar CONCEDER el amparo requerido.

SEGUNDO.- ORDENAR al señor Cristóbal Cuellar Quevedo, que dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación del presente fallo, reintegre al señor Ulises Soto Aviles al cargo que desempeñaba o en uno que este conforme a sus condiciones físicas de salud.

TERCERO.- ORDENAR al señor Cristóbal Cuellar Quevedo, que dentro de los quince días (15) siguientes a la notificación del presente fallo, reconozca y pague a favor del accionante, Ulises Soto Avilez, los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

CUARTO.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, cópiese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cfr. T- 118 de 2010 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[2] Ibíd. [3] Sentencia C-134 de 1994, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. [4] Ver la sentencia T-099 de 1993. [5] Ver sentencia SU 641 de 1998. [6] Ver sentencias T-009 y T- 290 de 1993 y SU-519 de 1997.

[7] Cfr. T-211 de 2001 y T-611 de 2001. [8] Ver sentencia T-1062 de 2001 [9] Sentencia T-360 de 2009 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [10] Sentencia T-1218 de noviembre 24 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[11] M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo [12] Sentencia T-118 de 2010 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [13] Al respecto, la sentencia T-1038 de 2007 mediante la que se protegió el derecho al trabajo de una señora que padecía de una discapacidad laboral calificada en un 52% y que había sido despedida sin justa causa y sin la autorización del inspector de trabajo.

[14] Al respecto, pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-257 de 2006, T-1017 de 2006, T-404 de 2008 y T-472 de 2008. [15] Cfr. Sentencia T-434 del 07 de mayo de 2008. MP. Jaime Córdoba Triviño.

[16] Cfr. Sentencia T-519 del 26 de junio de 2003. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [17] Cfr. ‘Sentencia T-576 del 14 de octubre 1998. MP. Alejandro Martínez Caballero’.

[18] M.P. Juan Carlos Henao Pérez. [19] Sentencia T-1040 de 2001. [20] Ver entre otras, Sentencia T-198 de 2006. [21] M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[22] Cfr. Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000. MP. Álvaro Tafur Galvis. Allí declaró exequible el artículo conforme a las razones transcritas.

[23] Ver Sentencia T-003 del 14 de enero de 2010 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [24] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [25] Cfr. Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006.

MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [26] Sentencia T-449 del 8 de mayo de 2008 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [27] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[28] Folio 48 Cdo. Corte. [29] Folio 62. Cdo. Principal. [30] Folio 44 Cdo. Principal. [31] Ibídem,

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 9 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.