COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/392/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/392/08
Expediente	—
Fecha	2008-04-24
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO MONROY CABRA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada
- Reintegro De Empleado Con Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Del monto de salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus

Texto completo

T-392-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-392/08 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Protección constitucional especial ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Campo de aplicación REINTEGRO DE EMPLEADO CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Compensación del monto de salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir Referencia: expediente T-1524420 Peticionario: Eduar Salamanca Hoyos.

Accionado: Papeles del Cauca S.A. y otro. Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de abril de dos mil ocho (2008) La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente señaladas en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y en los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión de la sentencia de tutela adoptada por el Juzgado Quince Civil Municipal del Cali del día 18 de octubre de 2006, decisión que fue confirmada por el Juzgado Doce Civil del Circuito de la misma ciudad, el día 22 de noviembre de 2006.

I. ANTECEDENTES El señor Eduar Salamanca Hoyos por intermedio de apoderada judicial, presentó acción de tutela contra la Compañía Papeles del Cauca S.A y contra el Representante Legal de la Compañía, doctor Juan Manuel Valencia, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, integridad física y personal en conexidad con el derecho a la salud.

1. Hechos relevantes. 1.1. Señala el actor que en noviembre de 2001, se vinculó mediante contrato de trabajo con la empresa Simouth S.A. mantenimiento “outsourcing”, por intermedio de la cual prestó sus servicios como operario en mantenimiento en Papeles del Cauca S.A.

1.2. En el mes de octubre del año 2004, el peticionario se vinculó directamente con la empresa Papeles del Cauca S.A., mediante contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año [1] .

1.3. Indica en su escrito que en el mes de junio del año 2005, se le presentó un dolor en el área lumbar, que afectaba la pierna derecha, el testículo derecho y la espalda baja, lo cual tuvo influencia directa en su desempeño laboral.

1.4. Una vez fue atendido por el médico de la E.P.S., se sometió a varios exámenes, por lo que se diagnosticó que padecía de litiasis renal (cálculos en el riñón), lo cual llevó a que fuera incapacitado y se le formularan algunos medicamentos, que no surtieron ninguna mejoría.

1.5. En vista del aumento desmesurado del dolor, se creyó por parte del médico tratante que se trataba de una ciática, de tal forma que se prorrogó la incapacidad y se ordenó, como parte del tratamiento, analgésicos, calmantes y desinflamatorios.

1.6. Al finalizar la incapacidad, se sometió a una nueva valoración por parte del galeno, quien "persistió en su diagnóstico (sic) por lo tanto decidió extender la incapacidad y aumentar la dosis de los medicamentos" , lo que ha ocasionado adicionalmente como efecto colateral, daños a nivel gástrico y visual .

1.7. Posteriormente y después de la práctica de varios exámenes ordenados por el médico tratante doctor Jaime Olaya, se diagnosticó al accionante la existencia de dos hernias discales, y a partir de la lex artis recomendó que una vez se reintegrara a la empresa Papeles del Cauca S.A., se reubicara en un empleo en el que no realizara el mismo esfuerzo físico, con el fin de no hacer más gravosa su situación. Sobre este particular hace énfasis el demandante, en que una vez regresó a desempeñar sus labores a la empresa demandada, continuó como operario de molino, desconociéndose por completo la recomendación realizada por el médico, situación que condujo a que se presentara una merma en su salud.

1.8. El día 9 de diciembre de 2005, la E.P.S. Servicio Occidental de Salud determinó que se trataba de una "1. HERNIA DISCAL L4-L5 CON RADICULOPATIA L5 // 2. HERNIA DISCAL L5-S1 NO COMPRESIVA" , razòn por la cual calificó la enfermedad como de origen profesional.

1.9. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 2463 de 2001, la E.P.S. envió a la oficina de medicina laboral de Suratep A.R.P. de Cali, el reporte de calificación de riesgos profesionales, con el fin "de facilitar el proceso de calificación en segunda instancia (…)" 1.10.

Mediante comunicación del 31 de agosto de 2006, la Comisión Laboral de Suratep S.A., Regional Occidente, respondió la solicitud realizada por la E.P.S. Servicio Occidental de Salud, en relación con la consulta sobre el origen de la patología que padece el tutelante en los siguientes términos:

"Realizada la evaluación médico laboral del trabajador, revisada la historia clínica, el estudio del factor de riesgo y toda la documentación aportada para definir el origen del cuadro clínico del paciente remitida por la EPS, y de conformidad con el artículo 11 del Decreto 1295 de 1.994, se concluye que no existe una relación directa obligada entre la patología HERNIA DISCAL L4-L5 RADICULOPATIA L5 + HERNIA DISCAL L5-S1 NO COMPRESIVA que presenta el paciente y el oficio desempeñado por el trabajador; por lo tanto la patología No cumple los criterios de enfermedad profesional, y se considera como origen común.

De acuerdo con lo anterior, el trabajador deberá continuar el manejo y seguimiento de su patología a través de la IPS/EPS a la cual se encuentre afiliado." 1.11.

El mismo 31 de agosto de 2006, la señora Giovanna Erazo Oliveros, Jefe de Recursos Humanos de la empresa Papeles del Cauca S.A., envía comunicación al actor tutelar, por medio del cual manifiesta que se decidió terminar en forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo.

1.12. Finalmente, el actor indica que es padre cabeza de familia y que es titular de varias obligaciones crediticias tales como colegio de sus hijas, servicios públicos, alimentación, salud, transporte y crédito hipotecario, y que en la actualidad se encuentra desempleado y con serias limitantes físicas para poder acceder a otro empleo.

1.13. Solicita se le reintegre a su trabajo pues fue despedida por su estado de salud. 2. Actuación procesal. Efectuado el reparto por la Oficina de Apoyo Judicial, le correspondió el conocimiento del asunto al Juzgado Quince Civil Municipal de Cali, que mediante auto del 15 de octubre de 2006 admitió la tutela y dispuso correr traslado de la solicitud de tutela al representante legal de Papeles del Cauca S.A.

Durante el término previsto, la empresa demandada a través de apoderado esgrimió las razones por las cuales la acción de tutela resulta improcedente para buscar la protección de los derechos del accionante, las cuales se pueden sintetizar así:

2.1. Contrario a lo señalado por el demandante, existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año. 2.2. En un gesto de bondad, la empresa decidió adelantar la terminación del contrato de manera unilateral, sin justa causa, teniendo en cuenta que se había percatado “de la incapacidad del accionante de relacionarse armónicamente con sus jefes y compañeros de trabajo” , reconociéndole una indemnización superior a la establecida en la ley.

2.3. En relación con las afecciones de salud manifestadas por el actor, señala que la empresa se atiene a lo que resulte probado en el proceso, pero que no obstante aclara que en ningún momento lo discriminó con ocasión de sus incapacidades médicas, situación que de haberse realizado de esa forma, resultaría contraria a lo establecido en la ley 361 de 1997. De otra parte considera que su actuación está cobijada por la presunción de buena fe, la cual le corresponde desvirtuar al accionante.

2.4. A su juicio, es claro que tanto la E.P.S., como la A.R.P., consideraron que se trata de una enfermedad de origen común y que su poderdante no estaba en la obligación de iniciar el trámite correspondiente ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, trámite que le corresponde realizar al interesado.

2.5. Indica que no conoce si se ha realizado alguna calificación de invalidez, situación que de presentarse deberá ser asumida por las entidades que administran el Sistema de Seguridad Social en Salud, pues los empleadores solamente son responsables cuando no realizan las correspondientes afiliaciones ordenadas por la ley.

2.6. Sostiene, de otra parte, que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para buscar la protección de los derechos invocados como vulnerados, dado que su naturaleza es residual, pues el ordenamiento jurídico prevé la existencia de la acción ordinaria laboral, en donde se pueden suscitar este tipo de controversias. Solamente procede de manera excepcional el amparo tutelar, cuando se presenta un perjuicio irremediable, situación que para el caso en estudio no se configura.

2.7. Considera como corolario de su escrito, i) que el actor no se encuentra en estado de subordinación o indefensión; ii) que el contrato de trabajo a término fijo no supone una estabilidad laboral; iii) que la carga de prueba recae toda en cabeza del accionante, lo cual no se dio con la solicitud de tutela, y iv) que no se conformó en debida forma el contradictorio, por lo cual solicita se vincule igualmente a la A.R.P. Suratep y a la E.P.S. Servicio Occidental de Salud -SOS-.

2.8.- Así mismo, señaló que aunque la causa de terminación fue un despido sin justa causa y con indemnización, últimamente el trabajador estaba creando un mal ambiente laboral 3. Decisiones objeto de revisión.

3.1. Primera instancia. El Juzgado Quince Civil Municipal de Cali, mediante providencia del 18 de octubre de 2006, dispuso negar la tutela de los derechos del señor Eduar Salamanca Hoyos, teniendo como argumento central que la acción de tutela es un mecanismo de protección de los derechos fundamentales de carácter residual, y que la controversia

que se está planteando se encamina a mostrar una discusión estrictamente legal, cual es el reintegro de un trabajador discapacitado que fue despedido de una empresa sin la correspondiente autorización de la autoridad administrativa, lo cual escapa de la competencia del juez constitucional.

Para el a-quo, el ordenamiento jurídico colombiano prevé la acción ordinaria laboral, escenario en el cual se pueden ventilar las pretensiones solicitadas por el actor.

Concluyó indicando, que "el solo enunciado se (sic) las pretensiones, permite afirmar que corresponde a una evidente desviación de la naturaleza de este mecanismo residual, pues se utiliza con el propósito de sustituir los procedimientos ordinarios que la ley consagra para la solución de controversias de materia laboral. Aunque parezca claro que por esta vía sea un poco mas prolongada, no por ello debe hacerse el reclamo por vía de tutela." 3.2. Escrito de impugnación.

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante presenta escrito de impugnación dentro del término señalado en la ley. En su sentir, considera que la acción de tutela es el mecanismo idóneo para reintegrar a su poderdante, pues los hechos que soportan la solicitud de amparo, muestran claramente que se trata de una persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, con ocasión de la limitación física que padece, discapacidad que fue adquirida en el ejercicio de las funciones que desempeñaba en la empresa demandada, como operario de molino.

De otra parte y en relación con la procedibilidad de la acción de tutela contra particulares, indica que la reiterada jurisprudencia constitucional ha establecido que es viable de manera excepcional, siempre y cuando se demuestre que la persona se encuentra en estado de subordinación o indefensión.

Así mismo, recalca que para el caso de los trabajadores discapacitados como ocurre con su defendido, existe una estabilidad laboral reforzada siempre y cuando no se configure una justa causa de despido, de conformidad con lo señalado en la ley 361 de 1997 y del condicionamiento dado por la Corte Constitucional al artículo 26 de la misma normativa.

Señala en su escrito, que la controversia que se plantea por vía de acción de amparo es de carácter constitucional, razón por la cual no es necesario determinar el origen de discapacidad del actor, pues de lo que se trata en estricto sentido es de garantizar la protección de derechos constitucionales fundamentales.

En relación con la carga de la prueba y a partir de lo construido por la jurisprudencia de esta Corporación, hace énfasis en que en casos como el presente "opera una presunción a favor del trabajador, que en todo caso, no lo exime de la carga de allegar una prueba sumaria, que le proporcione al juez los suficientes elementos de juicio para concluir que el despido se efectuó por razón de la condición de especial protección." Por último, pone de presente que tanto en la solicitud de tutela como en el escrito de impugnación, está probado que el despido del accionante se realizó sin justa causa y teniendo como justificación la limitación física que actualmente sufre el accionante, aspecto que no fue desvirtuado por la empresa demandada, razón por la cual solicita se tutelen los derechos fundamentales de su defendido, ordenándose en consecuencia el reintegro laboral.

3.3. Segunda instancia. El Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali, en providencia del 22 de noviembre de 2006, decidió confirmar el fallo impugnado. A su juicio, la acción de tutela procede para buscar el restablecimiento de derechos fundamentales vulnerados, siempre y cuando el afectado no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, postulado desarrollado por la jurisprudencia constitucional a partir del principio de subsidiariedad. Considera que para el caso concreto, la acción ordinaria laboral se constituye en el mecanismo idóneo de protección de los derechos del actor, el cual no puede ser suplido por el juez de tutela.

Estima, que si bien es cierto que la terminación del contrato de trabajo se realizó de manera unilateral, lo cual lesiona en efecto derechos fundamentales del trabajador, la acción de tutela no es la vía judicial adecuada para buscar su protección.

“Es decir, el demandante cuenta con la posibilidad de reclamar ante la jurisdicción laboral el resarcimiento o los perjuicios que le pudo causar con la cesación del contrato de manera unilateral y sin aparentemente justa causa. Esta circunstancia pone de manifiesto la existencia de otro mecanismo judicial apto para la defensa de los derechos del demandante.” Como aspecto final, manifiesta que la acción ordinaria laboral es el mecanismo idóneo de protección de sus derechos, si se tiene en cuenta que el empleador reconoció las obligaciones señaladas en la ley.

4. Trámite en sede de revisión. Efectuado el reparto conforme lo establece el reglamento interno, el magistrado sustanciador consideró que en el trámite de instancia no se conformó en debida forma el contradictorio, razón por la cual dispuso:

“ PRIMERO.- PONER EN CONOCIMIENTO de la Administradora de Riesgos Profesionales SURATEP en la ciudad de Cali (Calle 64 Norte No. 5B-146 Centro Empresa locales 7 y 8 – PBX 6 818900 – fax 6 641900), el contenido del expediente de tutela del señor Eduar Salamanca Hoyos, para que dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación, se pronuncie acerca de las pretensiones planteadas por el demandante.

Adicionalmente deberá informar de manera detallada, cuál fue el trámite administrativo realizado en aras de determinar que la discapacidad que sufre el tutelante no obedece a una enfermedad profesional, sino a una enfermedad común. Para tal efecto deberá remitir copia de la documentación que de cuenta de esta situación.

SEGUNDO.- PONER EN CONOCIMIENTO de la E.P.S. Servicio Occidental de Salud -SOS- en la ciudad de Cali (Avenida de las américas No. 23N-55 PBX 6 848686), el contenido del expediente de tutela del señor Eduar Salamanca Hoyos, para que dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación, se pronuncie acerca de las pretensiones planteadas por el demandante.

De otra parte, deberá informar cuáles han sido los trámites realizados en aras de determinar el origen de la enfermedad que actualmente padece el señor Eduar Salamanca Hoyos.

Adicionalmente, el médico tratante deberá informar a esta Sala de Revisiòn, el estado actual de salud del paciente, y deberá remitir copia íntegra de la historia clínica.

TERCERO.- OFICIAR a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, para que en el término de dos (2) días hábiles, siguientes a la notificación del presente auto, informe a esta Sala de Revisión, si actualmente se encuentra en curso algún trámite que busque determinar el origen de la enfermedad que actualmente padece el señor Eduar Salamanca Hoyos, identificado con la cédula de ciudadanía 16’363.639 de Tulúa (Valle), y que se logre determinar su grado de discapacidad. El diagnóstico realizado inicialmente por la E.P.S. Servicio Occidental de Salud, indica que se trata de una “1. HERNIA DISCAL L4-L5 CON RADICULOPATIA L5//2. HERNIA DISCAL L5-S1 NO COMPRENSIVA”, las cuales fueron calificadas como enfermedades profesionales. En caso afirmativo, deberá allegar a esta Corporación, copia de toda la documentación que soporte lo solicitado, y de no haberse resuelto la solicitud, informe las razones por las cuáles no se ha decidido lo pertinente.

CUARTO.- COMUNICAR el contenido de esta providencia al señor Eduar Salamanca Hoyos, en la calle 56 C No. 42 C1-13 de Cali (Barrio Morichal de Comfandi), para que indique lo que estime pertinente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación.

CUARTO.- SUSPENDER LOS TÉRMINOS de manera indefinida de forma tal que vuelvan a correr cuando la Sala lo considere pertinente.” 4.1 Contestación de los terceros vinculados por la Corte Constitucional.

- Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca La apoderada de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca señaló que revisados los archivos y el libro radicador de la Junta Regional del Valle del Cauca, no existe solicitud para determinar el origen de la enfermedad del señor Eduar Salamanca Hoyos.

- Administradora de Riegos Profesionales Suratep Señala la entidad que la EPS Servicio Occidental de Salud informó de una presunta enfermedad profesional padecida por el señor Eduar Salamanca Hoyos. Por lo anterior, se sometió a análisis por parte del grupo interdisciplinario, el cual concluyó que se trataba de una enfermedad de origen común.

Este análisis se basó en el hecho que no fue posible establecer el nexo causal entre el trabajo y la patología alegada como enfermedad profesional. Concluye entonces que el accionante deberá seguir el trámite para que la entidad correspondiente dirima la controversia generada sobre el origen de su enfermedad.

- Entidad Promotora de Salud, Servicio Occidental de Salud SOS La EPS señala que la enfermedad padecida por el accionante, fue calificada por esta entidad como de origen profesional.

Sin embargo, en segunda instancia, la Administradora de Riesgos Profesionales, Suratep la califica como de origen común. Ante esta situación, la EPS remitió la carta de discrepancia a la ARP. En consecuencia, en virtud de la Ley 962 de 2005 la instancia a seguir es remitir el caso a la Junta Regional de Invalidez del Valle por parte de la ARP.

El señor Eduar Salamanca Hoyos, mediante apoderada reitera los argumentos esgrimidos en su escrito de acción de tutela. 5. Pruebas Obrantes en el expediente.

A continuación se relacionan las pruebas que fueron allegadas al proceso de tutela: 1. Copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año.

2. Copia del examen médico de ingreso realizado al señor Eduar Salamanca Hoyos, el 14 de julio de 2004, por el centro médico y óptica UNILABI.

3. Copia de la valoración en la especialidad de optometría, realizada por el centro médico y óptica UNILABI, el 7 de septiembre de 2004. 4. Copia del resultado de R.H realizado al demandante por el laboratorio clínico ideal, el 7 de septiembre de 2004.

5. Copia de audiograma realizado el 7 de septiembre de 2004. 6. Copia del reporte de calificación de la discapacidad que sufre el señor Eduar Salamanca Hoyos.

7. Copia del oficio remitido por la oficina de medicina del trabajo de la E.P.S. Servicio Occidental de Salud -SOS-, a la A.R.P. Suratep. 8. Copia del certificado de aptitud profesional otorgado al accionante por la Empresa Papeles del Cauca S.A.

9. Copia del certificado expedido por Papeles del Cauca S.A y Corporación Centro de Capacitación y Desarrollo Tecnológico para la Industria Papelera Cenpapel, que da cuenta de la asistencia al programa de capacitación “DESARROLLO INTEGRAL HUMANO: VALORES Y ACTITUDES” , por parte del demandante.

10. Copia de la mención de honor otorgada al actor por la firma Kimberly Clark. 11. Copia del diagnóstico realizado por el doctor Jaime Olayo Muriel, médico neurocirujano, el 27 de septiembre de 2005.

12. Copia del comprobante de incapacidad en trámite del 31 de julio de 2006, expedido por la E.P.S. Servicio Occidental de Salud -SOS-. 13. Copia de Oc l oficio No. CE200631005940 del 31 de agosto de 2006, por medio del cual la Comisión Laboral de Suratep S.A. Regional Occidente, da respuesta a la consulta realizada por el E.P.S. Servicio Occidental del Salud, en relación con la calificación del origen de la discapacidad del señor Eduar Salamanca Hoyos.

14. Copia del oficio del 31 de agosto de 2006 firmado por la señora Giovanna Erazo Oliveros, Jefe de Recursos Humanos de la empresa Papeles del Cauca S.A., por medio del cual se informa al señor Eduar Salamanca Hoyos que su contrato de trabajo se dio por terminado.

15. Copia de “EXAMEN DE EVALUACIÓN RETIRO RESUMEN” , realizado por la firma Servicios de Salud. 16. Copia de la historia clínica médico ocupacional “FORMATO DE EVALUACIÓN DE RETIRO” .

17. Copia de certificación laboral del señor Eduar Salamanca Hoyos, firmada por la Jefe de Recursos Humanos de Papeles del Cauca S.A., expedida el 21 de septiembre de 2006.

18. Copia de la autorización de retiro de personal realizada por la oficina de Recursos Humanos de Papeles del Cauca S.A. 19. Copia de la liquidación de contrato de trabajo No. 06189.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA CORTE. 1. Competencia De conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 inciso 2º y 241-9 de la Constitución Política, y los artículos 33 a 36 del decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela dictado por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali que confirmó la decisión del Juzgado Quince Civil Municipal de Cali.

2. Fundamentos jurídicos Problema jurídico En la presente ocasión corresponde determinar a la Sala: (i) si procede la acción de tutela para obtener el reintegro a favor del trabajador que sufre una disminución en su capacidad laboral, en razón de una enfermedad desarrollada durante la ejecución del contrato de trabajo, aún cuando exista controversia respecto al origen de su enfermedad. Lo anterior, en virtud de la protección laboral reforzada, establecida en la Ley 361 de 1997 a favor de las personas con discapacidad, que la Corte Constitucional ha extendido a las personas que sufren disminución en su capacidad laboral, como causa de una enfermedad adquirida durante el contrato de trabajo; y (ii) si resulta constitucionalmente válido para el empleador la desvinculación sin justa causa, y con pago de indemnización, de un trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral.

Para tal fin, se estudiará la jurisprudencia relacionada con la estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a ciertos sujetos de especial protección constitucional.

(i) Improcedencia general de la acción de tutela para obtener el reintegro. Estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección. Personas con alguna discapacidad física.

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la acción de tutela, en principio, no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro de un trabajador que ha sido despedido. En este sentido, ha dicho esta Corporación que el derecho al trabajo no puede asimilarse a permanecer indefinidamente en un empleo.

Sin embargo, ha señalado que la estabilidad laboral puede tener diversos grados, entre los que se encuentran una estabilidad reforzada a favor de sujetos que por su estado de debilidad manifiesta son merecedores de una especial protección del Estado. Para la Corporación, en tales situaciones la acción de tutela se torna procedente. Ha dicho la Corte:

“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.” [2] Resulta entonces que no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución a algunos sujetos no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una

especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas limitadas, entre otros.

En cuanto a las personas discapacitadas el artículo 47 de la Carta Política señala que el Estado tiene el deber de "adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los diminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".

Así mismo, el artículo 13 de la Carta propugna a que el derecho a la igualdad de las personas con limitaciones sea real y efectiva. En este sentido, ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta.

Este mandato constitucional ha sido desarrollado, esencialmente por la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con limitación.

La Ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración laboral a favor de las personas con discapacidad. En este sentido, consagra que el Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra lo que puede denominarse protección laboral reforzada positiva y negativa, a favor de las personas con discapacidad. En el campo positivo, establece que la limitación de una persona, no 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.

De otra parte, dentro de lo que puede denominarse protección laboral negativa, la Ley 361 de 1997 ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto, 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.

Por otra lado, la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000 [3] declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con la previa autorización del Ministerio del Trabajo. En este sentido, la indemnización se constituye simplemente como una sanción para el empleador, más no como una opción para éste de despedir sin justa causa al trabajador discapacitado. Dijo la Corte:

" Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, 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." Por otro lado, la Corte Constitucional ha señalado, reiteradamente, que constituye un trato discriminatorio cuando se despide en forma unilateral y sin justa causa a una persona debido a su condición física o aquella que ha sufrido una disminución en su estado de salud. En Sentencia T-427de 1992 [4] , reiterada por la Sentencia T-441 de 1993 [5] , la Corporación señaló:

"Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión" Sin embargo, procede la Sala a determinar el ámbito de aplicación de esta estabilidad laboral reforzada.

(ii) Campo de aplicación de la estabilidad laboral reforzada La Corte Constitucional ha estudiado el punto de si la protección laboral reforzada debe aplicarse a aquellos trabajadores, que aunque no se encuentran calificados como discapacitados, sufren una disminución en su estado de salud, que les dificulta el desempeño normal de sus funciones.

Desde sus inicios, la Corte Constitucional ha protegido a aquellos trabajadores que, aunque no han sido calificados como discapacitados, en el transcurso de vida laboral han sufrido de accidentes o enfermedades que diminuyen su capacidad laboral. En la Sentencia SU-256 de 1996 [6] la Corte conoció de una tutela interpuesta por un portador de VIH a quien el empleador, al haber conocido su estado de salud, despidió, supuestamente, sin justa causa y luego indemnizó en los términos pactados por las partes en una conciliación, la cual fue cuestionada por el accionante con posterioridad. La Corte concedió la tutela al encontrar que no se trataba de un despido "sin justa causa" sino fruto de la discriminación de la empresa por el hecho de que el empleado era portador. La Corte encontró que a pesar de que la desvinculación se había dado como fruto de la discriminación, en el caso concreto el reintegro laboral no era la opción más favorable para el empleado, puesto que se podían presentar posteriores discriminaciones en el ámbito laboral debido al conocimiento del estado de portador de VIH. No obstante, como sí se había sufrido un daño en virtud de la desvinculación procedió a decretar la indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales.

De otra parte, la Sentencia T-1040 de 2001 [7] estableció que existe una obligación de los empleadores de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física. La

providencia dijo:

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

(...) En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.” Pero es esta misma providencia-T-1040/01 [8] -, en la cual la Corte Constitucional dejó sentada su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. Lo anterior, a pesar de que no hayan sido calificados como discapacitados. El fallo referido señaló:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.

[9] Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados .”(Subrayado fuera del texto) Como consecuencia de lo anterior, la Corte ordenó el reintegro de la trabajadora, considerando ineficaz su despido, aplicando de esta manera la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997.

En la sentencia T-519 de 2003 [10] la Corte Constitucional estudió el caso de un trabajador que por la naturaleza de su trabajo se encontraba permanentemente expuesto al sol, desarrollando una enfermedad (carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico). Por tal motivo, el médico tratante le indicó que debía ser reubicado laboralmente y pasar a un cargo de oficina. Sin embargo, la empresa no acató las sugerencias y despidió sin justa causa al accionante.

En esta ocasión, la Corporación amparó el derecho del trabajador, sin requerir calificación previa de la discapacidad que padecía. En la sentencia T-351 de 2003 [11] , la Corte consideró el caso de un trabajador que había disminuido su capacidad visual y presentaba pérdida en la memoria, en razón de un accidente de tránsito que lo había dejado 11 días inconsciente. A raíz de esta situación el médico de salud ocupacional de la Empresa solicitó la reubicación del trabajador. La Compañía reubicó al trabajador, sin embargo, en su opinión, este cambio afectó en forma más grave su salud. Ante esta circunstancia el actor pidió nuevamente su traslado a otras funciones, encontrando una respuesta omisiva, razón por la cual presentó la acción de amparo. En esta providencia la Corporación hizo una clara clasificación entre los trabajadores calificados como discapacitados y aquellos que sufren un deterioro en su estado de salud:

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

· “El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada [12] 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 [13] .

· Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

· Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla” [14] .

· Desde esta perspectiva, esta Corporación consideró que el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud, se somete a la evaluación y ponderación de tres elementos determinantes que se relacionan entre sí, a saber: 1) El tipo de función que desempeña el trabajador; 2) La naturaleza Jurídica del empleador y;

3) Las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. En estos términos, la Corte concluyó que:

“Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

· Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados;

y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor"(Subrayado fuera del texto) De otra parte, la Sentencia T-198 de 2006 [15] señaló que cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, " implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.

" Así mismo, resaltó la providencia que " para que dicho despido sea ineficaz debe probarse la relación de causalidad entre el despido y la enfermedad o discapacidad de la persona. Sin embargo, el despido sin justa causa puede hacer presumir que éste fue motivado en razón de esta condición, debiendo el empleador demostrar lo contrario ." Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad.

B. Del caso concreto La Sala Sexta de Revisión estudiará los hechos presentados alrededor del despido del señor Eduar Salamanca Hoyos, con el fin de concluir si éste puede ser sujeto de la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, objeto de la protección constitucional a través de la acción de amparo.

Para lo anterior, se tendrá en cuenta lo desarrollado por la jurisprudencia de esta Corporación, en el entendido que la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada opera en todos aquellos casos en que el trabajador desarrolla o tiene una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades.

En efecto, la Corte Constitucional ha considerado que cuando se presentan disminuciones en la capacidad laboral de un trabajador, el empleador se encuentra en la obligación, no sólo de reubicarlo en un puesto que no implique peligro para su salud, sino también, en capacitar a la persona para el cargo encomendado.

En el curso del proceso, se demostró que el señor Eduar Salamanca Hoyos, desde año 2005 ha presentado un dolor en el área lumbar, que le afecta la pierna derecha, el testículo derecho y la espalda baja, lo cual tuvo influencia directa en su desempeño laboral.

Después de realizados todos análisis se le diagnosticó la existencia de los hernias discales y se le recomendó que una vez se reintegrara a la empresa Papeles del Cauca S.A., se reubicara en un empleo en el que no realizara el mismo esfuerzo físico, con el fin de no hacer más gravosa su situación.

Sin embargo, pese a las recomendaciones de su médico tratante, una vez regresó a desempeñar sus labores a la empresa demandada, continuó como operario de molino, desconociéndose por completo la recomendación realizada por el médico, situación que condujo a que se presentara una merma en su salud.

En efecto, se encuentra demostrado que el señor Eduar Salamanca fue incapacitado por un total de 90 días desde la fecha del accidente. Se tiene entonces que pese a que el accionante no ha sido calificado como discapacitado, ha sufrido una enfermedad que ha afectado su desempeño laboral. Pese a lo anterior, el empleador no ha cumplido su deber de reubicación, y por el contrario procedió a despedirlo sin junta causa.

Esta situación que se ve agravada en el hecho que existe una controversia entre la EPS y la ARP frente al origen de la enfermedad, la cual ha dificultado determinar un posible derecho de pensión de invalidez en cabeza del accionante.

Por todo lo anterior, el señor Eduar Salamanca Hoyos resulta ser beneficiario de la protección laboral reforzada establecida en el Ley 361 de 1997, al encontrar en un estado de debilidad manifiesta frente a su empleador.

Debe tenerse en cuenta que el despido del señor Eduar Salamanca Hoyos fue producido bajo el amparo de la supuesta facultad legal del patrono de despedir sin justa causa y con el pago de indemnización a su trabajadores, tal y como lo manifestó la Compañía accionada en su escrito de contestación. Pero también se señaló que el accionante estaba generando un mal ambiente de trabajo. Sin embargo, no se aporta prueba alguna de su dicho ni de llamados de atención hechos al accionante, ni muchos menos de la autorización de despido proferida por el Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, tal y como se señaló en la parte motiva de esta providencia, cuando se despide, sin justa causa, a un trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral, se presume que el despido fue producto de su enfermedad. En el caso en estudio, tal presunción no fue desvirtuada por Papeles del Cauca. Pero por otro lado, se recuerda, que en estos casos resulta imprescindible la autorización del Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, se adoptarán las medidas tomadas por esta Corporación en la Sentencia T-198 de 2006 [16] , en la cual la Corte Constitucional estudió un caso similar al ahora presentado. En dicha oportunidad, un trabajador que padecía de túnel carpiano, fue despedido sin justa cusa y con pago de indemnización de la Empresa en que laboraba, sin la autorización respectiva del Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, se declarará ineficaz el despido del señor Eduar Salamanca Hoyos al no cumplirse todos los requisitos legales, y por tanto, se ordenará sin solución de continuidad, su reintegro a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud, que deberá ser evaluado por los médicos de salud ocupacional de la Papeles del Cauca S.A.

Frente a la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, por el despido sin autorización del Ministerio del Trabajo del señor Eduar Salamanca Hoyos , equivalente a ciento ochenta días del salario, ésta debe perseguirse por la vías ordinarias, no siendo competente el juez de tutela para ordenarla.

Así mismo, con respecto a la indemnización ya recibida por el accionante en virtud del despido sin justa causa, la Sala ordenará su compensación del monto de los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir por el accionante desde el momento de su despido.

De otra parte, debe tenerse en cuenta que al ser el reintegro sin solución de continuidad deberán pagarse de manera retroactiva los aportes respectivos a salud, pensiones y riesgos profesionales.

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 Política, RESUELVE PRIMERO: LEVANTAR la suspensión de términos para fallar el presente asunto.

SEGUNDO: REVOCAR la Sentencia proferida por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali, el día 22 de noviembre de 2006, mediante la cual se confirmó la providencia proferida por el Juzgado Quince Civil Municipal de Cali, el día 18 de octubre de 2006, y, en su lugar, CONCEDER la tutela a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, manifestada en la especial protección a los discapacitados, del señor Eduar Salamanca Hoyos.

TERCERO: ORDENAR a Papeles del Cauca S.A. que reintegre, sin solución de continuidad, y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales, al señor Eduar Salamanca Hoyos a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud, que deberá ser evaluado por los médicos de salud ocupacional de la Empresa. Del valor de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir por el demandante se deberá compensar el monto de la indemnización recibida por él como consecuencia del despido, de acuerdo a lo señalado en la parte motiva.

CUARTO: Para los efectos del artículo 36 del decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Folios 61 a 64 del cuaderno principal.

[2] Ver sentencia T-576/98, M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela en la cual un notario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal razón, tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.

[3] M.P. Álvaro Tafur Galvis [4] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. En esta oportunidad la Corte estudió el caso de una persona inválida que fue declarada insubsistente, mediante un acto administrativo sin motivación.

[5] M.P José Gregorio Hernández Galindo. En esta providencia la Corte protegió el derecho a trabajo de un trabajador inválido que había sido declarado insubsistente en un proceso de reestructuración de la entidad en el cual laboraba.

[6] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [7] M.P. Rodrigo Escobar Gil. En esta oportunidad la Corte amparó el derecho de una trabajadora que no sólo solicitaba la reubicación laboral, sino la capacitación para realizar las nuevas funciones.

[8] M.P. Rodrigo Escobar Gil [9] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado.

Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [10] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [11] M.P. Rodrigo Esbocar Gil [12] Dicha norma dispone que: “ ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

[13] En efecto, en Sentencia SU-480 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: “La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta.

Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que

si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela".

[14] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionalmente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[15] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [16] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.