COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/417/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/417/10
Expediente	—
Fecha	2010-05-25
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Rodrigo Escobar Gil
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Principio De Subsidiariedad De La Accion De Tutela Accion De Tutela Frente A Conflictos De Naturaleza Laboral
- Accion De Tutela Para Reconocimiento De Derechos Patrimoniales
- Principio De Subsidiariedad Y Residualidad De La Accion De Tutela
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension Estabilidad Laboral Reforzada De Discapacitados
- /Estabilidad Laboral Reforzada De Discapacitados
- /Persona Discapacitada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De indemnización por despido injustificado no subsana violación Debilidad manifiesta del trabajador a pesar de no existir calificación empleador a mantener o reubicar en iguales o mejores condiciones a quien

Texto completo

T-417-10 Sentencia T-417/10 Sentencia T-417/10 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS- Reiteración de jurisprudencia PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA ACCION DE TUTELA FRENTE A CONFLICTOS DE NATURALEZA LABORAL- Improcedencia ACCION DE TUTELA PARA RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PATRIMONIALES- Improcedencia PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD Y RESIDUALIDAD DE LA ACCION DE TUTELA- No son absolutos PROTECCION CONSTITUCIONAL DE LA ACCION DE TUTELA- Medida definitiva y medida transitoria DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS- Permiso del Ministerio de Protección Social para proceder al despido /ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS -Pago de indemnización por despido injustificado no subsana violación PERSONA DISCAPACITADA- Protección constitucional especial /PERSONA DISCAPACITADA- Protección según Ley 361 de 1997 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA DISCAPACITADA- Se debe comprobar que despido se efectuó por incapacidad o limitación del afectado TRABAJADORES DISCAPACITADOS CALIFICADOS Y TRABAJADORES QUE HAN SUFRIDO DISMINUCION FISICA DURANTE EJECUCION DE CONTRATO-

Distinción ACCION DE TUTELA- Debilidad manifiesta del trabajador a pesar de no existir calificación de pérdida de capacidad laboral ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Protección no depende de calificación previa /ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Obligación de empleador a mantener o reubicar en iguales o mejores condiciones a quien padezca una minusvalía por calificación previa o sobreviniente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Garantías ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA PETROLERA- Improcedencia porque a pesar de padecimientos de salud de accionante, no se ha dictaminado pérdida de capacidad laboral o debilidad manifiesta Referencia:

expediente T-2530031 Acción de tutela instaurada por Anibal José Pérez Parra contra Drummond Ltda y otros. Magistrada Ponente: Dra. María Victoria Calle Correa Bogotá, D.C., veinticinco (25) de mayo de dos mil diez (2010).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo proferido, en primera instancia, por el Juez Segundo Civil Municipal de Santa Marta –Magdalena-, el día diecisiete (17) de septiembre de 2009; y, en segunda instancia, por el Juez Cuarto Civil del Circuito de Santa Marta –Magdalena-, el día cuatro (4) de noviembre de 2009, dentro de la acción de tutela instaurada por Anibal José Pérez Parra contra Drummond LTDA, SALUD TOTAL EPS y ARP COLMENA.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del auto del diecinueve (19) de febrero de 2010, proferido por la Sala de Selección Número Dos (2).

I. ANTECEDENTES. Mediante apoderado judicial la demandante instauró acción de tutela contra Drummond LTDA, SALUD TOTAL EPS y ARP COLMENA por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, igualdad, trabajo, seguridad social y mínimo vital al habérsele removido de su cargo sin tener en cuenta su estado de salud.

1. Hechos 1.1. El señor Aníbal José Pérez Parra se desempeñó como operario de oficios varios para la empresa Drummond Ltda desde el 14 de septiembre de 2005 hasta el 8 de junio de 2009.

1.2. Durante la ejecución del contrato, el demandante padeció de diversas enfermedades, algunas relacionadas con su oficio. En el año 2007 se le diagnosticó una Lumbagia Aguda y conllevó el reconocimiento de tres (3) días de incapacidad. En enero de 2009 la división médica de la empresa accionada le diagnosticó dolor en el epicóndilo izquierdo. El 2 de febrero del mismo año, la EPS Salud Total expidió incapacidad laboral por siete (7) días correspondientes a un diagnóstico por artritis. Más adelante, el 15 de marzo de 2009, el señor Pérez Parra sufrió de un lumbago no especificado. El 13 de mayo de la misma anualidad, sufrió un accidente de trabajo que le dejó como consecuencia un esguince lateral de tobillo izquierdo, para lo cual le fueron recomendadas terapias de rehabilitación. El 8 de junio de 2009 –al tiempo que el actor acudía a las terapias- la empresa Drummond Ltda procedió a despedir al accionante sin justa causa y sin la autorización expresa del Ministerio de la Protección Social, la que según el demandante era obligatoria dado su estado de salud, del cual tenía conocimiento la parte demandada al momento de la terminación del contrato.

1.3. Después del despido, el accionante fue sometido a diversos exámenes médicos entre el 2 y el 27 de julio de 2009, donde se le diagnosticaron algunas enfermedades como trastorno de la conducción sensitiva y una posible neuropatía focalizada del nervio mediano bilateral, con grado de comprensión leve con mayor repercusión derecha y también se le diagnosticó el Síndrome del Túnel Carpiano. No obstante lo anterior, el actor señala que en razón al despido le fueron suspendidos los servicios de la EPS y ARP sin haberse concluido el tratamiento de quince (15) terapias necesarias para su recuperación, dejándolo “ en una grave situación de indefensión, salud e imposibilitando para obtener los recursos necesarios para la manutención propia del hogar que encabeza”.

[1] 1.4. En el escrito de la demanda presentada el 14 de agosto de 2009, el accionante sostuvo que la decisión de Drummond Ltda de despedirlo sin justa causa y "sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, sin tener en cuenta su estado de salud, su condición de discapacitado y encontrarse en situación de debilidad manifiesta, está violando entre otros, sus derechos fundamentales a la seguridad social en conexión a la vida, la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, y a la dignidad humana." [2] 1.5.

En consecuencia, el actor solicita que le sean prestados los servicios de salud que le fueron suspendidos en razón al despido. Igualmente exige el reintegro laboral y el reconocimiento de los salarios que dejó de percibir durante el tiempo que permaneció desvinculado de la Drummond Ltda.

2. Respuesta de las entidades accionadas Drummond Ltda, Salud Total EPS y ARP Colmena. 2.1. Mediante apoderado la Drummond Ltda se opuso al recurso tutelar. A juicio de la empresa además de la improcedencia de la acción constitucional por la existencia de otros medios de defensa judicial, no se cumplen los requisitos que la Ley 361 de 1997 establece para entender que en el presente caso se configurara una estabilidad laboral reforzada. De hecho, en relación a las enfermedades que sufrió el accionante durante la ejecución del contrato no existe ninguna que le haya generado una discapacidad, todas fueron tratadas y curadas mediante los medicamentos y las terapias que tanto la empresa como la ARP y la EPS oportunamente suministraron. Al momento del despido el demandante no se encontraba incapacitado y las patologías diagnosticadas con posterioridad a la terminación del contrato que describe el señor Pérez Parra en la acción de tutela, no le constaban a la empresa accionada. La defensa de la Drummond Ltda sostuvo que " no es cierto que el accionante este (sic) en un estado de " Debilidad manifiesta.

" –No existe documento ni diagnóstico alguno que establezca una restricción en su capacidad laboral, bien sea por enfermedad o por accidente de trabajo. En el momento en que se dio por terminado el contrato de trabajo del Sr. Aníbal Pérez no presento (sic) ninguna clase de discapacidad o incapacidad, estaba en perfectas condiciones de salud. (Ver examen médico de egreso). (…) No es necesario solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir unilateralmente a un trabajador que goza de buena salud. Si el trabajador hubiese estado en las circunstancias descritas en la Ley 361 de 1997, o en condiciones de verdadera "debilidad manifiesta" con toda seguridad se hubiese pedido dicha autorización, pero no lo estaba en el momento de la terminación del contrato laboral." [3] 2.2.

Salud Total EPS en escrito de respuesta a la acción de tutela se opone a las pretensiones del tutelante por dos razones: en primer lugar, sostiene que al no estar vinculado laboralmente a la Drummond Ltda y no haber realizado ningún tipo de aporte como cotizante independiente, no se le puede prestar el servicio ofrecido por la entidad promotora de salud para sus afiliados o beneficiarios.

Por otro lado, cuestiona la procedencia de la tutela como mecanismo judicial idóneo para estudiar el presente caso. Puntualiza que desde el ocho (8) de junio de 2009 " no se han realizado más aportes de salud a favor del señor Pérez, ni tampoco este (sic) ha surtido nueva afiliación como cotizante dependiente o independiente, por ende, NO se encuentra AFILIADO en SALUD TOTAL y en consecuencia, no existe para SALUD TOTAL EPS la obligación de prestar los servicios de salud" . En relación a la improcedencia de la acción de tutela en contra de dicha entidad, concluye que " no procede la tutela, por cuanto la EPS no ha incurrido en violación alguna de derechos fundamentales del accionante".

[4] 2.3. La ARP Colmena, contestó la demanda solicitándole al juez de tutela que niegue el amparo con relación a los cargos en su contra, toda vez que las afirmaciones del accionante no son del todo ciertas. A juicio de la entidad, ésta le prestó atención médica, incluso después de que se produjera el despido, por las enfermedades de origen laboral. En consecuencia, adelantó las terapias necesarias para la efectiva recuperación del señor Pérez Parra. Señaló que " como puede observar el señor Juez, contrario a lo manifestado por el señor Pérez, esta Compañía le ha brindado las prestaciones requeridas para su accidente de trabajo inclusive con posterioridad al 8 de junio de 2009, que según

manifiesta fue la fecha en que se terminó su contrato de trabajo” . Ahora bien, la ARP Colmena también se refirió a las demás patologías que padece el accionante de la siguiente manera: “ el señor Pérez manifiesta en la acción de tutela que presenta diferentes patologías, como lumbagia mecánica, dolor en el codo y artritis, las cuales han venido siendo tratadas a través de la entidad promotora de salud SALUDTOTAL desde el año 2007. Dichas patologías son de origen común y no son secuela ni se derivaron como consecuencia del accidente de trabajo del día 13 de mayo de 2009, por lo cual no corresponde al Sistema de Riesgos Profesionales asumir la cobertura de las mismas”.

[5] 3. Decisiones judiciales que se revisan 3.1. Mediante sentencia de primera instancia del diecisiete (17) de septiembre de 2009, el Juez Segundo Civil Municipal de Santa Marta –Magdalena- amparó transitoriamente el derecho invocado por el accionante. Consideró que “ la accionada vulneró los derechos fundamentales del señor ANIBAL JOSE PEREZ PARRA, al desvincularlo de su puesto de trabajo sin tener en cuenta la restricción generada por el accidente de trabajo; el hecho de que todavía se encontraba bajo tratamiento médico y que no había logrado la rehabilitación, así como tampoco los antecedentes de salud que presentaba, por lo que resulta procedente la acción de tutela resulta procedente (sic) como mecanismo transitorio, en la medida en que existe un nexo causal entre la desvinculación y el estado de salud del trabajador, además de encontrarse acreditada la existencia de un perjuicio irremediable”.

[6] En consecuencia ordenó al representante legal de Drummond Ltda. “ que en el término de cuarenta y ocho (8) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia, si aún no lo hubiera hecho, proceda a reintegrar y de ser necesario reubicar al señor Aníbal José Pérez Parra , en un cargo apto para lograr el desempeño laboral adecuado y compatible con su estado de salud. Con este propósito, deberá contar con la asistencia en forma permanente de la Administradora de Riesgos Profesionales – ARP COLMENA.” 3.2.

En segunda instancia el Juez Cuarto Civil del Circuito de Santa Marta –Magdalena-, el día cuatro (4) de noviembre de 2009 profirió sentencia revocando la providencia de primera instancia y negando el amparo concedido por el a quo . A su juicio la acción de tutela es improcedente por existir otros mecanismos de defensa judicial. En la parte considerativa del fallo concluyó que “ respecto del caso que nos ocupa no se vislumbra violación de los derechos fundamentales del trabajo, la salud en conexidad con la seguridad y la vida digna, pues el accionante cuanta (sic) con los mecanismos idóneos para hacer cumplir por la vía ordinaria laboral lo aquí en sede de tutela pretendido, como lo es el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir, pues no es procedente por vía de tutela emitir una orden que es competente por la vía ordinaria, además no se observa violación al debido proceso, pues como se puede observar en el expediente el empleador cumplió con las incapacidades laborales prescritas, que además de ello se reintegro (sic) luego de cumplidas las incapacidades a su (sic) labores con la (sic) restricciones asignadas, que además no se agota el procedimiento de la calificación de la enfermedad por lo que caprichosamente no puede denominarse en debilidad manifiesta”.

[7] II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículo 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Esta Sala de revisión debe determinar si el despido del señor Pérez Parra por parte de Drummond Ltda., dada su condición de salud, y realizada sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, seguridad social y mínimo vital.

[8] En orden a resolver el problema jurídico planteado, se reiterará la jurisprudencia constitucional sobre la procedencia de la acción de tutela para amparar los derechos a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentren en condiciones de discapacidad, así como la jurisprudencia sobre el derecho fundamental a la estabilidad reforzada que tienen las personas con discapacidad, para luego resolver el caso concreto.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo los derechos fundamentales de sujetos de especial protección. Reiteración de jurisprudencia .

3.1. La acción de tutela se rige bajo el principio de la subsidiariedad. Ello quiere decir que no será procedente cuando la demanda pueda ser resuelta de manera idónea por el juez ordinario de la causa. De hecho, se considera que el mecanismo constitucional únicamente se admitirá cuando no existan otros medios de defensa judicial o cuando existiendo éstos no fueran lo suficientemente idóneos [9] para salvaguardar los derechos fundamentales [10] involucrados. De la misma manera, se ha señalado que procederá transitoriamente cuando se compruebe un perjuicio irremediable.

[11] Es así como la jurisprudencia de esta Corporación ha definido que en principio la tutela no es el medio judicial apropiado para resolver de fondo conflictos de naturaleza laboral.

[12] 3.2. No obstante lo anterior, " esta regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada".

[13] 3.3. Esta Corporación también ha sido enfática en señalar que la acción de tutela no es procedente para el reconocimiento de derechos de carácter patrimonial, [14] así como tampoco para resolver conflictos laborales.

[15] Ello, en razón a la existencia de procedimientos ordinarios, escenario natural para dicha clase de controversias. 3.4. Si bien es cierto que en principio es improcedente la tutela para resolver conflictos de naturaleza patrimonial o laboral, también lo es el hecho de que la subsidiariedad y la residualidad de la acción no son principios absolutos.

De hecho, reiterada jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que en ciertos casos la protección constitucional puede ser el mecanismo ideal para la salvaguarda de derechos fundamentales que hayan sido vulnerados o que se encuentren frente a un inminente peligro de afectación. En materia laboral, se ha concluido que allí donde se configuren las condiciones para que una persona pueda ser amparada por una estabilidad laboral reforzada y sea despedida sin justa causa en razón a la discapacidad que sufre, deba entrar la Corte a estudiar el caso.

3.5. Sobre la posibilidad de que se haga uso de la acción constitucional en materia laboral, se pronunció la Corte en sentencia T-1023 de 2008 (MP Rodrigo Escobar Gil) al señalar que la " regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada".

[16] 3.6. En el caso de las personas que se encuentran en debilidad manifiesta, tal como ocurre con las personas con discapacidad, cuando se trata de poblaciones históricamente discriminadas [17] o de sujetos que merecen una especial protección, la Corte Constitucional ha determinado la tutela es un mecanismo idóneo, ya sea de manera definitiva o transitoria –lo cual dependerá de la valoración del juez constitucional en cada caso particular-, para la protección de sus derechos.

3.7. De esta manera la Corte ha entendido [18] que las reglas relativas a la procedencia de la tutela tendrán que ser matizadas [19] toda vez que se pretendan proteger los derechos fundamentales de personas que por su estado de debilidad manifiesta o por ser sujetos de especial protección constitucional tienen estabilidad laboral reforzada, y sin embargo han sido injustificadamente despedidas. Ello es así dadas las particulares dificultades sociales e históricas a las

que han estado sometidos ciertos grupos poblacionales discriminados, como lo son las personas con discapacidad, que por sus mismas condiciones y limitaciones, han sido sistemáticamente excluidos del mercado laboral, y afectado de manera integral el goce efectivo de sus derechos fundamentales.

3.8. Tal y como se ha señalado anteriormente, la protección constitucional puede adquirir una doble dimensión: (i) como medida definitiva; y (ii) como medida transitoria. Esta última pretende evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable para el accionante; el daño a su vez, debe ser analizado en cada caso concreto dado que la gravedad del perjuicio dependerá de las condiciones particulares del demandante. En los eventos en los cuales la acción de tutela se presenta como un medio de defensa judicial de carácter transitorio, el amparado no deja de tener la obligación de acudir a las instancias ordinarias, puesto que allí deberá desarrollarse el debate jurídico de fondo sobre los hechos de la demanda.

3.9. Ha sido clara la jurisprudencia de esta Corporación en manifestar el categórico rechazo a cualquier situación discriminatoria que ponga en condiciones adversas a las personas discapacitadas.

Un ámbito de fundamental relevancia para el desarrollo normal de las actividades sociales y personales de los ciudadanos que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, es justamente la posibilidad de tener un trabajo que les permita vivir de manera digna. Es así como se ha venido acuñando el término de estabilidad laboral reforzada . Éste se encuadra dentro del espectro de las acciones de discriminación positiva que han desarrollado la jurisprudencia y la ley para garantizar que las personas discapacitadas puedan acceder a un trabajo y desenvolverse en cualquier tipo de actividad social sin discriminaciones y perjuicios.

4. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia [20] 4.1.

El concepto de la estabilidad laboral reforzada se desarrolla en una doble dimensión. Por un lado, en negativo, es decir imponiendo límites al empleador al momento de despedir a una persona que sufra de alguna incapacidad. Por el otro, el positivo, es decir todas las acciones encaminadas para promover el empleo de personas discapacitadas en labores que puedan llevar a cabo. Se debe entonces concluir que la estabilidad laboral reforzada [21] se concentra en cuatro puntos fundamentales, a saber: (i) la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo;

(ii) la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón a su condición; (iii) permanecer en su trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación y (iv) que el despido esté mediado por la autorización de la oficina del trabajo.

[22] 4.2. Justamente una de las medidas en la protección negativa de la estabilidad reforzada para los discapacitados es la que encarna la exigencia de obtener el permiso del Ministerio de Protección Social para poder proceder al despido del sujeto protegido, aún cuando existan razones para pensar que medió una justa causa. La jurisprudencia ha determinado que cuando la autorización de despido por parte del Ministerio no ha sido solicitada por el empleador, debe presumirse [23] que su decisión radicó en las especiales condiciones del trabajador. También se ha señalado que el pago de la correspondiente indemnización por el despido injustificado no subsana la violación a la protección de estabilidad reforzada, por el contrario, dicho pago corresponde a una medida sancionatoria que no desobliga al empleador a reintegrar al trabajador a su puesto. Así lo resaltó la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, [24] al señalar que de conformidad con los principios de respeto a la dignidad humana, a la solidaridad y a la igualdad (Arts. 2o. y 13, CP.), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para las personas con discapacidad física, sensorial o síquica (Arts. 47 y 54, CP.), el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es exequible, “ bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga

la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

” 4.3. Es justamente el desvalor constitucional que encarna el despido en razón a una discapacidad [25] lo que impulsa la procedencia de la acción de tutela como mecanismo idóneo para amparar los derechos de la población menos favorecida, ya sea de manera transitoria o definitiva. La trascendencia ius-constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada no desconoce la competencia del juez natural de la causa para decidir un determinado caso, lo que hace es justamente ponderar en una escala de valor constitucional las afectaciones provocadas por el despido y los principios fundamentales que se quieren proteger. Es así como, el juez constitucional asume competencias en un primer momento, sin perjuicio, tal y como se ha venido señalando, de los respectivos procesos ordinarios, para la salvaguarda inmediata de los derechos de los discapacitados. Su función es contener un hecho y tomar medidas definitivas o provisionales mientras el debate jurídico-ordinario se desarrolla, ya sea de manera simultánea o posterior a los procesos ordinarios, cuando la tutela se entienda como mecanismo transitorio.

4.4. Ahora bien, resulta a todas luces pertinente establecer cómo se definen y quiénes son los sujetos de especial protección. Para la jurisprudencia de esta Corte es claro que dentro de la mencionada categoría caben muchos grupos poblacionales, tales como las madres cabeza de familia, los niños, las mujeres embarazadas, los ancianos y los discapacitados [26] . Para el presente caso los esfuerzos se concentrarán en el último grupo.

4.5. Para los efectos anteriormente anunciados es necesario puntualizar el fundamento constitucional de la especial protección de las personas discapacitadas. El último inciso del artículo 13 de la Carta Política establece que “ el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (…)” por su parte, el artículo 47 Superior le impone al Estado la obligación de adelantar “ una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales o síquicos, a quienes prestará la atención especializada que requieran” . Una vez definido el derecho a la igualdad que merecen a los discapacitados, junto con la obligación que tiene el Estado de desplegar esfuerzos para su rehabilitación y atención, el artículo 54 de la Constitución también le endilga el deber de “ propiciar la ubicación de personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” . A su vez, dentro del marco de políticas públicas idóneas y progresivas que debe adelantar el Estado para la protección de los derechos de los discapacitados, se promulgó la Ley 361 de 1997, [27] en la cual se consagran los límites, sanciones y medidas que deben respetar los empleadores respecto de aquellos.

4.6. Una de las medidas que justamente se adoptó para proteger la estabilidad laboral de los minusválidos fue establecer que los empleadores deben obtener la autorización del Ministerio de la Protección Social antes de despedirlos. Ello en razón a la ponderación necesaria que debe realizarse respecto de dos valores constitucionalmente válidos: (i) por un lado, se encuentra el derecho a la igualdad y al trabajo de los menos favorecidos; (ii) por el otro, la posibilidad que tienen los patronos de despedir a sus empleados cuando medie una justa causa. Es por ello que la mediación de la Oficina de Trabajo resulta tan importante: evita el desconocimiento de los derechos de los discapacitados sin anular el derecho del empleador de contratar a personal que sea eficiente en el desarrollo de su actividad económica.

4.7. La autorización del Ministerio, se ha vuelto piedra angular para el análisis de procedencia de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada –la cual adquiere la naturaleza de derecho fundamental para los minusválidos [28] -, de hecho, “ la procedencia del amparo está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado”.

[29] Al omitir dicha autorización se desconocen los fundamentos jurídicos de la protección reforzada que les asiste a los discapacitados y se presume [30] que la razón del despido fue justamente la minusvalía del empleado, [31] es decir, que

frente a la ausencia del permiso del Ministerio podría invocarse el amparo tutelar porque se da por hecho que el acto de despido es constitucionalmente reprochable y se presenta como una medida discriminatoria que afecta los derechos fundamentales de ciudadanos merecedores de una especial protección.

4.8. De hecho se ha considerado que " (i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado [32] , (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales [33] , y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas [34] en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º), [35] han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria [36] , y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

[37] " [38] 4.9. Una vez establecida la procedibilidad de la acción de tutela para estudiar casos de reintegro laboral cuando uno de los extremos de la litis sea un discapacitado, es preciso que se defina, así sea palmariamente, quiénes hacen parte del grupo poblacional discriminado, es decir quiénes se encuentran en una posición de debilidad manifiesta que amerite el trato tutelar preferente, y así definir si en el presente caso el accionante hace parte o no de dicho grupo protegido y por ende, si se hace merecedor del amparo constitucional a través de la acción de tutela.

4.10. El sistema jurídico colombiano distingue los trabajadores discapacitados calificados de aquellos que han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato. La estabilidad laboral reforzada se predica, en principio, según lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, [39] a los trabajadores discapacitados calificados que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, otorgándoles un cierto número de prerrogativas e imponiendo al empleador sanciones e indemnizaciones cuando no respeten dicha estabilidad laboral reforzada.

[40] 4.11. No obstante lo anterior, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido la procedencia de la acción de tutela de manera excepcional cuando a pesar de no existir una calificación de pérdida de capacidad laboral, la debilidad del trabajador es manifiesta, como ocurre cuando la enfermedad que padece el trabajador es en sí misma fuente de discriminación, como ocurre en los casos de las personas con VIH/SIDA. En esos eventos, ha dicho la Corte 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".

[41] Así, se obliga al empleador a mantener o reubicar en iguales o mejores condiciones a quien padezca de una minusvalía, ya sea por calificación previa, ya sea ésta sobreviniente [42] , [43] "en este sentido, cuando quiera que el peticionario logre acreditar que se encuentra en alguno de estos supuestos, será posible que el juez constitucional entre a definir el conflicto planteado".

[44] 4.12. De manera clara esta Corporación determinó que la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de aquellas personas que en virtud de una calificación médica prueben dicha calidad; la protección se hace extensible también a aquellas personas que sufran de una disminución de su capacidad laboral durante la ejecución del contrato, es decir, quienes no siendo incapaces, adquieren una minusvalía como consecuencia de su trabajo [45] .

Así en sentencia T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), al estudiar el caso de un ciudadano que había sido despedido como consecuencia de la incapacidad en ejercicio de su oficio, y quien fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 5%, la Sala Sexta de Revisión sostuvo que:

"Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados 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. 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 o de invalidez.” 4.13.

De lo expuesto, cuando un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante , y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “ impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” , [46] y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, [47] está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la “estabilidad laboral reforzada” .

[48] 4.14. En los anteriores eventos, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada[, p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” ;

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

[50] 4.15. En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y que (b) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

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

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

[51] (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); [52] (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997) .

5. Caso concreto 5.1. El señor Pérez Parra se desempeñó como operario de oficios varios para la empresa Drummond Ltda a partir del catorce (14) de septiembre de 2005 hasta el ocho (8) de junio de 2009. Al momento de ser despedido el accionante se encontraba bajo una terapia de rehabilitación ordenada tras haber sufrido un accidente de trabajo el día trece (13) de mayo del 2009, que le había ocasionado un esguince lateral de su tobillo izquierdo. El médico tratante no emitió ninguna clase de incapacidad pero le recomendó al actor evitar esfuerzos y retomar sus actividades laborales con cuidado. Ya en ocasiones anteriores el accionante había sufrido otras enfermedades de origen común durante el desarrollo del contrato, como artritis, lumbago y problemas en el codo. Frente a estas patologías el mismo doctor le había

recomendado evitar esfuerzos como “ saltar (…) correr (…)” . El tutelante concluye señalando que una vez fue despedido, acudió nuevamente al médico y le fueron practicados algunos exámenes de los cuales se pudo probar que el actor sufría de un trastorno de la conducción sensitiva y una posible neuropatía focalizada del nervio mediano bilateral, con grado de comprensión leve con mayor repercusión derecha además del Síndrome del Túnel Carpiano . No obstante lo anterior, según el accionante, estas circunstancias muestran la debilidad manifiesta que justificaban la estabilidad laboral reforzada. Frente a esta conclusión del actor, resalta la Sala que si bien la historia clínica del accionante indica que éste ha sufrido distintas patologías a lo largo de su vida laboral, y se aportan algunos elementos de juicio sobre su ocurrencia, en ninguno de los documentos que hacen parte de la misma, se establece que tales patologías tengan consecuencias permanentes o que incidan en la pérdida de capacidad laboral del accionante.

5.2. Por su parte, la empresa accionada niega haber vulnerado los derechos fundamentales del accionante. A juicio de la Drummond Ltda se cumplieron todos los requisitos legales para despedir al empleado. Considera que no se configura una estabilidad laboral reforzada dado que el actor no tiene una enfermedad calificada ni su situación refleja una debilidad manifiesta. Concluye señalando la improcedencia de la acción de tutela por la inexistencia de un perjuicio irremediable así como por la omisión del señor Pérez Parra de acudir a la jurisdicción ordinaria. Igualmente, la ARP demandada, mostró haberle brindado al accionante el tratamiento y las terapias ordenadas. Se probó en el trámite de la tutela que la ARP Colmena, tal y como lo establece la ley, siguió prestando los servicios médicos relativos a las enfermedades de origen profesional que padeció el señor Pérez Parra incluso después de la terminación del contrato. En efecto, se le siguieron suministrando las terapias de rehabilitación hasta que se restableció el estado de salud del demandante.

5.3. Teniendo en cuenta lo anterior, advierte que no están dadas las condiciones para la prosperidad de la acción de tutela, porque a pesar de los padecimientos de salud del accionante, no se ha dictaminado que éstas tuvieran algún impacto en términos de pérdida de capacidad laboral o de debilidad manifiesta, situación que lo coloca por fuera de la protección laboral reforzada que ofrece la Ley 361 de 1997. La situación planteada en el asunto bajo revisión, es el de un caso límite en el cual no es obvia la pérdida de capacidad laboral, no ha habido una calificación de invalidez que certifique que existe tal pérdida, ni se está ante una situación que refleje objetivamente, la debilidad manifiesta del accionante, y que por ende active la protección laboral reforzada - , bien sea por la gravedad de su enfermedad que padece o porque se trate de un padecimiento que por sí mismo genere discriminación.

5.4. En efecto, al momento de la desvinculación del trabajador, si bien había sufrido algunos padecimientos de salud, estos recaían en órganos distintos del cuerpo (mano, tobillo y espalda), tenían un origen distinto (accidente laboral y origen común) y se habían manifestado en diversos momentos del contrato laboral (en el 2007 y en el 2009), y a pesar de que existen pruebas a propósito de su ocurrencia y sobre las incapacidades de corta duración que generaron, tales pruebas no se refieren a una pérdida de capacidad laboral permanente o de cierta gravedad que permita concluir razonablemente que el accionante era una persona con discapacidad o en debilidad manifiesta, ni que sus problemas de salud fueran el agravamiento de un padecimiento crónico que lo ubicaran en la categoría de persona con discapacidad. Adicionalmente, ninguno de sus problemas de salud, es en sí mismo fuente de discriminación, como quiera que no existe evidencia de que las personas con problemas en los tobillos, la espalda o la mano hayan sido históricamente discriminados. En eventos como éste, donde no resulta obvia, u objetivamente constatable la pérdida permanente o grave de la capacidad laboral, ni los padecimientos del accionante se enmarcan dentro de una enfermedad que sea de aquellas que generan discriminación, no es posible presumir la existencia de una circunstancia de debilidad manifiesta y, por ello, corresponde a una Junta Calificadora de Invalidez determinar si hay una pérdida de capacidad laboral.

5.5. En las circunstancias anteriores, no opera la presunción de discriminación de personas con discapacidad protegidas por la Ley 361 de 1997, ni era obligatorio que el empleador solicitara a la Oficina del Trabajo la autorización para

terminar unilateralmente el contrato de trabajo. En esa medida no es posible conceder el amparo solicitado. No obstante lo anterior, el hecho de que no se esté ante un sujeto de especial protección constitucional que tenga estabilidad laboral reforzada, no supone una decisión de la Sala frente a la ilegalidad del despido, situación que deberá valorar el juez ordinario.

5.6. Por lo anterior, la Sala Primera de Revisión, confirmará el fallo proferido por el Juez Cuarto Civil del Circuito de Santa Marta –Magdalena-, el día cuatro (4) de noviembre de 2009, mediante el cual se negó el amparo de los derechos III.

DECISIÓN RESUELVE Primero.- CONFIRMAR el fallo de segunda instancia proferido por el Juez Cuarto Civil del Circuito de Santa Marta –Magdalena-, el día cuatro (4) de noviembre de 2009, mediante el cual se negó el amparo de los derechos a la vida, igualdad, trabajo, seguridad social y mínimo vital de Aníbal José Pérez Parra.

Segundo.- LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí establecidos. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Expediente, Folio. 4. En adelante, los folios a los cuales se haga referencia pertenecerán al cuaderno principal, a menos que se diga expresamente lo contrario.

[2] Expediente, Folio. 4. [3] Expediente, Folio. 95. [4] Expediente, Folios. 64-71 [5] Expediente, Folio. 76. [6] Expediente, Folio. 132. [7] Expediente, Folio. 13, Cuaderno 2.

[8] En el expediente obran como medios de prueba relevantes: - Historial médico del accionante expedido por Drummond Ltda desde el catorce (14) de septiembre de 2005 hasta el ocho (8) de junio de 2009.

- Diligencia de Interrogatorio de Parte rendida por el accionante ante el juez de primera instancia el diecisiete (17) de septiembre de 2009.

- Historial clínico expedido por la Clínica del Prado de Santa Marta en julio de 2009. [9] Sobre los conceptos de idoneidad y efectividad, ver Sentencias SU–961 de 1999 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), T-719 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-847 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

[10] Ver sentencias C-543 de 1992 (MP. José Gregorio Hernández Galindo SV. Ciro Angarita Baron, Eduardo Cifuentes Muñoz y Alejandro Martinez Caballero);

T-568 de 1994 (MP. Hernando Herrera Vergara); SU-111 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), SU-250 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero, SV. Fabio Morón Díaz y Susana Montes de Echeverri – Conjuez), T-580 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) y, T-595 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño).

[11] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (MP. Rodrigo Uprimny Yepes) y T-225 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa). El perjuicio debe tener las siguientes características:

inminencia, gravedad y debe requerir medidas urgentes e impostergables para la protección del derecho. [12] Sentencias SU-250 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero, SV. Fabio Morón Díaz y Susana Montes de Echeverri – Conjuez), T-576 de 1998 (MP.

Alejandro Martínez Caballero), T-689 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-580 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

[13] Sentencia T-1023 de 2008 (MP. Rodrigo Escobar Gil). [14] En el mismo sentido, sentencia T-576 de 1998 [15] Sentencias SU-250 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero, SV. Fabio Morón Díaz y Susana Montes de Echeverri –

Conjuez), T-576 de 1998 (MP.

Alejandro Martínez Caballero), T-689 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-580 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

[16] Sentencia T-1023 de 2008 (MP. Rodrigo Escobar Gil). [17] Ver al respecto la sentencia T-823 de 1999 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). [18] En el mismo sentido, sentencia T-576 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero) [19] En sentencia T-125 de 2009 (MP Humberto Sierra Porto) se señaló que: " La Corte ha indicado con precisión, que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada".

[20] Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la jurisprudencia para este tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente. Esta clase de decisiones se toma con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), el cual dispone que la Corte Constitucional, cuando adopte decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia, pueden " ser brevemente justificadas ". Así lo ha hecho en varias ocasiones. Entre otras, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 y T-959 de 2004 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

[21] Véanse las sentencias T-689 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-309 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-530 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-661 de 2006 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto), T-953 de 2008 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-976 de 2008 (MP.

Humberto Sierra Porto) y T-992 de 2008 (MP. Mauricio González Cuervo). [22] Sobre el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-962 de 2008, la Corte señaló:

"Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales: (i) tener las mimas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo (Sentencia T-513 de 2006, MP. Álvaro Tafur Gálvis); (ii) permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación (Sentencia C-531 de 2000, MP. Álvaro Tafur Gálvis); y (iii) desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia (Sentencias T-504 de 2008 y T-1040 de 2001)." (Subraya fuera del texto original).

[23] Véanse las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-518 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-521 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

[24] Sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis) [25] Sentencia T-943 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz). Sobre el abuso del derecho, ver sentencia T-1757 de 2000 (MP. José Gregorio Hernández Galindo). En sentencia T-812 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño) se estableció: " esta Corporación ha explicado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye, en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisible desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta." [26] Entre éstos, considérense los discapacitados (47), los minusválidos (54), las mujeres embarazadas, los enfermos de VIH sentencia SU-256 de 1996 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa, AV. Hernando Herrera Vergara, SV. Jorge Arango Mejía);

madres cabeza de familia SU-388 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas Hernández, SPV. Jaime Araujo Rentería) y padres de familia (SU-389 de 2005 MP.

Jaime Araújo Rentería, AV. Jaime Araújo Rentería), entre otros. Sobre los discapacitados, el artículo 47 C.P. Señala: " El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".

[27] En pronunciamientos anteriores, a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte había manifestado que, la Constitución Política ordena en favor de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales una estabilidad laboral reforzada. Consultar al respecto, sentencia T-427 de 1992.

[28] Ver, al respecto, las sentencias C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis) y T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). [29] Sentencia T-812 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño).

[30] Al respecto la sentencia T-125 de 2009 (MP Humberto Sierra Porto) señaló: " La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho." [31] Sentencia T-812 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño). En esta oportunidad se puntualizó que: " la jurisprudencia constitucional ha establecido que el hecho de que un empleador despida sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho ." [32] Como se ha señalado, estos mandatos se encuentran contenidos en los artículos 13, 47 y 54 de la Carta.

[33] A partir de los artículos 1º, 2º y 4º de la Constitución. [34] Sobre las acciones afirmativas en el ordenamiento colombiano, se pueden consultar entre otras, las sentencias C-371 de 2000 (Ley 581 de 2000, conocida como Ley de cuotas), (MP. Carlos Gaviria Díaz, AV. Vladimiro Naranjo Mesa, SPV. Álvaro Tafur Galvis, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz y SV. Eduardo Cifuentes Muñoz); C-112 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero, AV. Alfredo Beltrán Sierra y José Gregorio Hernández Galindo), T-500 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett), C-184 de 2003 (MP.

Manuel José Cepeda Espinosa, AV. Jaime Araujo Rentería), en relación con la Ley 750 de 2002, relativa al beneficio de prisión domiciliaria para madres cabeza de familia, C-044 de 2004 (MP. Jaime Araújo Rentería) y C-174 de 2004 (MP.

Álvaro Tafur Galvis) y, las sentencias de unificación SU-388 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas Hernández, SPV. Jaime Araujo Rentería) y SU-389 de 2005 (MP. Jaime Araújo Rentería, SPV. Jaime Araujo Rentería).

[35] Artículo 13, inciso 2º. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Inciso 4: El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

[36] Ver, sobre el particular las sentencias SU-256 de 1996 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa, AV. Hernando Herrera Vergara, SV. Jorge Arango Mejía) sobre empleados despedidos por ser portadores del Virus de Inmudeficiencia Humano, y la T-943 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz).

[37] Sobre el trato discriminatorio que supone un despido en tales condiciones, ver entre otras, las sentencias T-576 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero), T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1038 y 1083 de 2007 (las dos con ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto). En relación con la configuración de un abuso del derecho, ver la T-1757 de 2000 (MP. José Gregorio Hernández Galindo), T-1040 de 2001 y, de forma reciente, la T-853 de 2006 (MP. Álvaro Tafur Galvis).

[38] Sentencia T-812 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño). [39] Ley 361 de 1997, 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.” [40] En sentencia T-125 de 2009 (MP Humberto Sierra Porto) se puntualizó que: “ el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándole en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 ya citado, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado.” [41] Sentencia T-125 de 2009 (MP. Humberto Sierra Porto).

[42] Ver sentencias T-1040 de 2001y T-256 de 2003, Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil y T-1183 de 2004, Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda.

En sentencia T-1023 de 2008 (MP Rodrigo Escobar Gil) se sostuvo: “ para lo que interesa a la presente causa debe señalarse que, como lo ha reconocido esta Corte en reiteradas oportunidades, la protección laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente se aplica a quienes han sido calificados por las autoridades competentes como discapacitados, sino también a aquellos individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados ”.

[43] Ibídem, “ 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”.

[44] Sentencia T-1023 de 2008 (MP Rodrigo Escobar Gil). [45] Sobre la evolución del concepto de discapacidad en materia laboral, en sentencia T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) señaló: “ La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. 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 inválido. Queda entonces claro que la discapacidad es un concepto diverso al de invalidez”.

[46] Como lo dijo la Corte, en la sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

[47] La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo" .

[48] Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía "carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico" se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la "estabilidad laboral reforzada" , y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

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

[50] Así lo ha señalado la Corte, por ejemplo en la sentencia T-1083 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto), al decidir el caso de una persona que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la Oficina del Trabajo, a pesar de tener una discapacidad que le deparaba una protección reforzada a su derecho a la estabilidad laboral. La Corporación dijo, en esa ocasión:

"si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma" .

[51] En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii) , la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que " carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato" . Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis).

[52] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto : "[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación

laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” . Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador considerado como paciente de una debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil), ya citada. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada:

“ deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa” .

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.