COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/440A/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/440A/12
Expediente	—
Fecha	2012-06-14
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado
- /Accion De Tutela
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Condicion De Debilidad Manifiesta
- Presuncion De Discriminacion Por Despido De Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Procedencia como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio bien la ley contempla una protección específica para la población con discapacidad, la cual, dadas sus condiciones físicas o mentales se encuentra

Texto completo

T-440A-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-440A/12 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Procedencia excepcional ACCION DE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO- Exigencias para evitar un perjuicio irremediable /ACCION DE TUTELA- Procedencia como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable TRABAJADORES CON DISMINUCION DE LA CAPACIDAD LABORAL- Protección constitucional y legal Si bien la ley contempla una protección específica para la población con discapacidad, la cual, dadas sus condiciones físicas o mentales se encuentra realmente en estado de debilidad manifiesta, para evitar su discriminación en el ámbito laboral, es importante señalar que esta Corporación ha hecho extensiva la protección mencionada a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Alcance de la expresión “limitado” del artículo 26 de la Ley 361/97 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Contenido y alcance ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Concepto DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Instrumentos internacionales PERSONA CON DISCAPACIDAD- Término diferente a la minusvalía DISCAPACIDAD- Definición PERSONA DISCAPACITADA- Concepto/ DISCAPACIDAD- Clasificación Persona con discapacidad es aquella que

sufre limitaciones sustanciales en la cantidad y calidad de actividades que debe realizar cotidianamente, o que enfrenta barreras en su participación social como persona debido a una condición de salud física o mental. De lo dicho hasta ahora se concluye que la discapacidad se hace manifiesta en las limitaciones que encuentra una persona al desempeñar sus labores cotidianas. De este modo, una limitación en la actividad puede provenir de discapacidades (i) leves:

cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad; (ii) moderadas: cuando limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad; o (iii) graves: cuando la reducción de la capacidad es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo. Estas discapacidades pueden estar o no reflejadas en un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, dependiendo si han sido calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Protección DESPIDO DE DISCAPACITADO- Discriminación/ PRESUNCION DE DISCRIMINACION POR DESPIDO DE DISCAPACITADO- Línea jurisprudencial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Reintegro al cargo Referencia:

expedientes T-3.271.624, T-3.326.177, T-3.329.567 y T-3.332.707 (acumulados) Acciones de tutela presentadas por: Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA S.A.; Segundo Pedro Matallana Páez contra C.I. Metal Comercio S.A.S.; Ana Mercedes Giraldo Jaime contra Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos; y Gina Patricia Muñoz Manrique contra Arturo Calle Calle Magistrado Ponente:

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá, D.C., catorce (14) de junio de dos mil doce (2012) La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, María Victoria Calle Correa y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por los despachos judiciales que a continuación se mencionan:

[1] 1. En primera instancia, por el Juzgado Setenta (70) Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el doce (12) de septiembre de dos mil once (2011); y, en segunda instancia, por el Juzgado Diecisiete (17) Penal del Circuito con Función de Conocimiento de la misma ciudad, el veinte (20) de octubre de dos mil once (2011), dentro de la acción de tutela de Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA S.A.

2. En primera instancia, por el Juzgado Veintinueve (29) Civil Municipal de Bogotá, el quince (15) de noviembre de dos mil once (2011); y, en segunda instancia, por el Juzgado Sexto (6º) Civil del Circuito de la misma ciudad, el veinticinco (25) de noviembre de dos mil once (2011), dentro del proceso de tutela promovido por Segundo Pedro Matallana Páez contra C.I. Metal Comercio S.A.S.

3. En primera instancia, por el Juzgado Penal Municipal de Funza (Cundinamarca), el quince (15) de septiembre de dos mil once (2011); y, en segundo grado, por el Juzgado Penal del Circuito del mismo municipio, el veintisiete (27) de octubre de dos mil once (2011), dentro de la acción de tutela interpuesta por Ana Mercedes Giraldo Jaime contra Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos.

4. En primera instancia, por el Juzgado Catorce (14) Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, el tres (3) de octubre de dos mil once (2011); y, en segunda instancia, por el Juzgado Séptimo (7º) Penal del Circuito de Cali, dentro del proceso de tutela de Gina Patricia Muñoz Manrique contra Arturo Calle Calle.

I. ANTECEDENTES Los peticionarios de los expedientes de la referencia presentaron acciones de tutela contra diferentes sociedades comerciales que fueron sus empleadoras, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada e igualdad y, en consecuencia, reclaman el reintegro en condiciones compatibles con su actual estado de salud. Los hechos de cada una de las acciones, se relatan a continuación:

1. Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA S.A. (T-3.271.624) 1.1. La ciudadana Castro Torres, de treinta y siete (37) años de edad, empezó a trabajar, mediante contrato a término fijo inferior a un (1) año el siete (7) de abril de dos mil seis (2006) en el cargo de operaria agrícola en cultivo de flores para la compañía C.I.

HOSA S.A. [2] Refiere que hace aproximadamente tres años empezó a sentir un fuerte dolor en los talones de ambos pies, a raíz de lo cual ha recibido atención y tratamientos médicos por parte de la Empresa Promotora de Salud a la que se encontraba afiliada (EPS SURA).

De igual manera, el veinticuatro (24) de septiembre de dos mil diez (2010), su médico tratante realizó varias recomendaciones a la empresa, en relación con las condiciones de trabajo con que la actora debía contar, en consideración a sus dolencias. Dichas recomendaciones, fueron: “ No hacer filas // No realizar maniobras // No permanecer en bipedestación // Reubicación laboral ”, como consecuencia de la enfermedad “[f] ascitis plantar ”, que le fuera diagnosticada.

[3] La accionante alega que, como respuesta a las recomendaciones médicas, la empresa le entregó una silla, con el fin de que continuara sus labores sentada, pero dicha medida le produjo fuertes dolores de espalda y tampoco alivió la patología de los pies.

La EPS reiteró las recomendaciones de reubicación laboral de la peticionaria, con fecha veinticuatro (24) de marzo de dos mil once (2011), por diagnóstico de “ fascitis plantar severa crónica, que limita su actividad de pie ”.

[4] No obstante lo anterior, la señora Castro Torres afirma que durante su relación laboral con la accionada, “ predominaban las labores de pie y el trabajo físico con extensas jornadas ”.

[5] Debido a que no presentó mejoría en su estado de salud, la tutelante indica que durante su último año de labores con la compañía estuvo incapacitada en varias ocasiones por los fuertes dolores en los pies, así como por asma [6] .

Asimismo, señala que fue remitida a valoración y concepto con medicina laboral, el día en que la empresa le notificó de su despido. [7] Finalmente, asevera que el seis (6) de julio de dos mil once (2011), al día siguiente de haberse reincorporado a la empresa después del disfrute de sus vacaciones, la oficina de Recursos Humanos le entregó carta de despido. El despido se produjo el día seis (6) de agosto del mismo año, fecha a partir de la cual se encuentra desempleada, padeciendo un deterioro en su salud y sin posibilidades de continuar afiliada a la EPS que la atendía en vigencia de su vínculo laboral, por su condición de madre cabeza de familia de una menor de siete años y un joven de dieciocho, que se encuentra prestando el servicio militar obligatorio.

[8] 1.2. Por su parte, C.I. HOSA S.A. solicitó la declaratoria de improcedencia de la presente acción de tutela. Señaló que la terminación del contrato de trabajo de la accionante tuvo lugar como consecuencia de la decisión por parte de la empresa de no prorrogar su contrato, después de haberlo hecho por última vez para la vigencia comprendida entre el siete (7) de agosto de dos mil diez (2010) y el seis (6) de agosto de dos mil once (2011), [9] y haberlo prorrogado por más de tres períodos sucesivos.

[10] Es decir, en palabras del representante legal de la compañía, por vencimiento del plazo pactado, sin que en la carta se mencione ninguna otra causal, contrario a lo que afirma la señora Castro Torres. Además, en cumplimiento del

artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, con el preaviso de treinta días para terminar el contrato de trabajo, al igual que con la liquidación legal de todas sus acreencias y prestaciones.

[11] Agregó que la acción constitucional que presenta la actora resulta improcedente, en tanto se trata de una controversia de carácter laboral que debe ser resuelta por la jurisdicción ordinaria, siendo el juez laboral el competente para conocer de los conflictos originados en un contrato de trabajo, así como aquellos relacionados con el Sistema de Seguridad Social. Adicional a ello, indicó que la ciudadana demandante no se encuentra ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable que haga procedente el amparo transitorio.

Para finalizar, el representante legal de la empresa sostuvo que ésta actuó conforme a Derecho sin vulneración alguna de los derechos fundamentales de la señora Castro Torres, pues le comunicó con la debida anticipación que su contrato no sería prorrogado y cumplió a cabalidad con el procedimiento establecido para la terminación de la relación laboral. A su vez, aseveró que el despido no tuvo fundamento en las presuntas limitaciones físicas de la accionante, pues: (i) Para los años 2006, 2007, 2009, 2010 y 2011 la ex trabajadora presentó varias incapacidades con diagnósticos diversos [12] , lo cual demuestra que sus incapacidades no fueron la razón para su terminación, pues de haberlo sido, el contrato se habría dado por terminado desde 2006; (ii) la actora prestó sus servicios durante toda la relación laboral como operaria agrícola, sin que haya sido necesaria su reubicación; (iii) durante la vigencia del contrato de trabajo, la empresa no tuvo conocimiento de la evolución de la patología que la peticionaria sufría en los pies, ni de los dolores que la misma le causaba; su desvinculación laboral tuvo lugar con ocasión del vencimiento del término fijo pactado; (iv) a pesar de que la terminación se produjo por dicho vencimiento, la compañía bien hubiera podido terminar el contrato de trabajo con justa causa, en consideración a “ los constantes y graves incumplimientos en los que incurrió la ex trabajadora ”;

[13] y, (v) “[l] a accionante cuenta con plena capacidad para laborar ”. [14] (Subrayas y negrilla en el texto original). 1.3. El Juzgado Setenta (70) Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá profirió fallo de primera instancia el doce (12) de septiembre de dos mil once (2011). La autoridad judicial a quien correspondió el conocimiento concedió el amparo y ordenó a la sociedad accionada reintegrar a la tutelante a “ un cargo de igual o superior calidad al que venía desempeñando pero con pleno acatamiento de las recomendaciones laborales impartidas por los médicos tratantes de su enfermedad de espolón calcáneo y fascitis plantar severa y crónica ” al tiempo que ordenó el pago de los salarios dejados de percibir a partir de su desvinculación y afiliarla de nuevo a la seguridad social.

El juez consideró que, en armonía con la jurisprudencia constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada, si bien es cierto que el empleador cuenta con la potestad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de trabajo convenidos con sus empleados, no lo es menos que debe hacerlo de conformidad con la ley y la Constitución, por lo cual la misma no es absoluta y no puede implicar un trato discriminatorio. Uno de los límites al ejercicio de la facultad en mención, a juicio de la autoridad jurídica de primer grado, es la Ley 361 de 1997, por la cual se establecieron mecanismos de integración social en favor de personas con limitación, y cuyo artículo 26 establece una prohibición para el patrono de utilizar como motivo para obstaculizar o dar por terminada una vinculación laboral, la limitación de una persona, a menos de que esta última resulte incompatible en el cargo que va a desempeñar y siempre que medie autorización de la Oficina de Trabajo para el efecto.

Encontró que la señora Castro Torres era merecedora de una estabilidad laboral reforzada, aun cuando no estuviera calificada como persona discapacitada, lo cual impedía a la empresa accionada proceder a dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin contar con la autorización del Inspector de Trabajo, pues ello “ obliga a presumir que su retiro fue con ocasión de su situación física ”. Expuso que C.I. HOSA S.A.

tuvo conocimiento durante la vigencia del contrato de las complicaciones de salud que padecía la actora, no sólo por las incapacidades que presentó, sino también por las recomendaciones efectuadas por los médicos tratantes y que nunca

fueron atendidas por ésta.

Adicional a lo anterior, el juez indicó que la ciudadana accionante manifiesta no contar con recursos económicos para su manutención y la de su hija menor de edad, ni mucho menos para costear su tratamiento médico, lo cual la lleva a una situación de debilidad manifiesta.

1.4. C.I. HOSA S.A. impugnó el fallo de primera instancia tras considerar que el análisis llevado a cabo por el juez no fue correcto. Para empezar, señaló que la apreciación del estado de salud de la señora Castro Torres no correspondió a la realidad, por cuanto: (i) no se encontraba discapacitada ni en estado de invalidez, como tampoco en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su salud; (ii) la misma no estaba afectada " seriamente ", ni le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores. El representante legal de la empresa reiteró que el problema presentado por la peticionaria era menor y que consistía en " juanetes " que le provocaban dolor, ante lo cual se le permitió continuar con la realización de sus labores sentada en atención a las recomendaciones de su médico tratante. Y adicionó que al momento de la terminación de su contrato de trabajo, no se encontraba en incapacidad ni presentaba dolencias físicas que impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores. Concluyó al respecto que el juez partió de la falsa premisa de que la ciudadana accionante contaba con la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Añadió a lo anterior que el contrato de trabajo de la accionante se dio por terminado por vencimiento del mismo y que no se hizo por su grave incumplimiento y negligencia en sus labores para evitarle mayores inconvenientes, ni mucho menos, con ocasión de su supuesta condición de salud.

Finalmente, reiteró los argumentos planteados en la contestación a la acción de tutela, relativos a la improcedencia de la misma y a la ausencia de un perjuicio irremediable.

1.5. El Juzgado Diecisiete (17) Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá revocó, mediante fallo del veinte (20) de octubre de dos mil once (2011), la sentencia de primera instancia. El juez estimó que la presente acción constitucional es improcedente, en razón a que la actora cuenta con los mecanismos de protección oportunos, eficientes y expeditos para reclamar la resolución de la controversia de naturaleza laboral que aquí expone. A su juicio, las pruebas allegadas dentro del proceso no apuntan a la demostración de los requerimientos para la configuración de un auténtico fuero de estabilidad laboral reforzada y ni siquiera se tiene información sobre el grado de disminución de la capacidad laboral, ni el origen de la enfermedad.

Así pues, concluyó que el juez de primera instancia había colegido una limitación seria, equivalente a una auténtica patología discapacitante de la dolencia de la peticionaria para hacerle aplicable la Ley 361 de 1997 que busca proteger de la discriminación a sujetos que ven seriamente comprometidas sus funcionalidades para el desempeño de sus labores, clasificándola así dentro del grupo poblacional al cual está dirigida dicha normatividad, sin que ella verdaderamente perteneciera al mismo.

1.6. Durante el trámite de revisión, el Despacho decretó unas pruebas, con el fin de contar con mayores elementos de juicio que le permitieran adoptar una decisión en el presente asunto. De igual manera, ordenó poner en conocimiento de la EPS SURA y la ARP Colpatria el contenido del expediente de la acción de tutela de la señora Rubiela Castro Torres contra C.I.

HOSA S.A., para que se pronunciaran sobre las pretensiones y el problema jurídico, ejercieran su derecho de defensa por tratarse de terceros con interés en las resultas del proceso, y con el fin de que aportaran documentos referentes al caso concreto, específicamente la historia clínica completa de la accionante.

Adicional a lo anterior, se solicitó a la tutelante remitir copia de toda la documentación que posea en relación con los problemas de salud que padece.

1.7. El director jurídico y apoderado especial de Seguros de Vida Colpatria S.A., autorizada para el ramo de riesgos profesionales, dio contestación a la acción de tutela, mediante escrito allegado a la Secretaría General de esta Corporación el 16 de mayo de 2012.

Solicitó declarar improcedente la presente acción constitucional contra Colpatria ARP, por considerar que dicha entidad no ha incurrido en vulneración de los derechos fundamentales de la peticionaria.

Indicó que, dado que la acción de tutela tuvo origen en la terminación del vínculo laboral entre la accionante y su ex empleador, no puede la ARP pronunciarse sobre los hechos de la acción. Así pues, informó que la señora Castro Torres estuvo afiliada a dicha entidad entre el 1 de junio de 2009 y el 1 de noviembre de 2011, a través de la empresa C.I. HOSA S.A., sin que exista reporte de accidente por parte de dicho empleador, ni de enfermedad profesional calificada por parte de la EPS a la que se encontraba afiliada, de suerte que no se han generado prestaciones a cargo del sistema de riesgos profesionales a través de esa ARP. De lo anterior concluye que todas las prestaciones asistenciales que la actora requiera deben ser atendidas por su EPS, cualquiera sea el origen de la enfermedad.

1.8. Por su parte, la ciudadana Castro Torres, mediante escrito de respuesta al auto referido, informó a este Despacho lo siguiente: “[d] ebido a que la empresa me retiró de la afiliación médica EPS SURA 06/09/2011 estando activa laboralmente, y a pesar de que se me dio la reubicación laboral, tampoco me afiliaron, por ese motivo no he podido proseguir con mi tratamiento y control con mi ortopedista ”. Anexó copia de diagnósticos y órdenes médicas, en las que consta, además de las incapacidades ya probadas, la siguiente información: (i) padece “ fascitis plantar crónica sin mejoría con terapia ” y “ formación incipiente de espolones óseos en el aspecto plantar y posterior de los calcáneos (entesopatía) ”; (ii) tuvo una incapacidad de diez (10) días a partir del veintinueve (29) de octubre de dos mil diez (2010) por lumbago; (iii) los médicos tratantes le han ordenado la práctica de los siguientes exámenes: Rayos X de pies comparativos, valoración de terapia física, espirometría simple y con broncodilatadores, paraclínicos de dolor articular, valoración por medicina laboral; (iv) el concepto médico en su examen de egreso de la empresa accionada fue “ no satisfactorio ” y las observaciones que hizo el médico consistieron en: “ continuar valoración y manejo por neumología y ortopedia en su EPS // valoración por nutrición // uso de taloneras // medidas de autocuidado // fomento de estilos de vida saludable ”;

(v) a cuatro (4) de noviembre de dos mil once (2011) la afiliación de la señora Castro Torres a la EPS SURA, se encontraba vigente, según consta en certificado de afiliación al POS de EPS SURA.

[15] 1.9. El representante legal judicial de la EPS SURA S.A. se pronunció sobre los hechos de la acción de tutela y señaló que dicha entidad no es la llamada como sujeto pasivo de la acción, pues el problema jurídico sobre el que ésta gira es si la terminación del contrato de trabajo de la ciudadana implicó la vulneración de sus derechos fundamentales. Informó que la señora Castro Torres se afilió a la EPS el 26 de agosto de 2005, en calidad de trabajadora dependiente y, desde entonces, presentó varios ingresos y retiros: el primero (1º) de marzo de dos mil siete (2007) el primero de los ingresos como empleada de la empresa C.I. HOSA S.A. y, con posterioridad, el primero (1º) de septiembre de dos mil once (2011) tuvo el último ingreso como empleada de la misma compañía y el primero (1º) de noviembre posterior el retiro de la EPS, solicitado mediante planilla de autoliquidación Nº 19815160. En atención a dicha novedad de retiro, en la actualidad la accionante se encuentra sin afiliación vigente a la entidad, indicó su representante legal.

De igual manera, puso de presente que, según información del área de medicina laboral, la señora Castro Torres, quien se desempeñaba como trabajadora en cultivo de flores, padece “ fascitis plantar (inflamación de la planta del pie o espolón calcáneo) ” y, con ocasión de dicha patología se le adelantaron los tratamientos correspondientes por medicina general y ortopedia en múltiples oportunidades con medicamentos, terapia física e infiltraciones, sin que, en la última valoración realizada el cuatro (4) de agosto de dos mil once (2011), hubiera presentado incapacidades prolongadas, ni patologías

crónicas invalidantes que ameritaran su remisión a la AFP o calificación de PCL. Recalcó, pues, que la EPS SURA suministró a la actora todos los servicios asistenciales que requirió durante el tiempo en que estuvo afiliada, sin haber incurrido en vulneración de ninguno de sus derechos fundamentales.

2. Segundo Pedro Matallana Páez contra C.I. Metal Comercio S.A.S. (T-3.326.177) 2.1. El ciudadano Matallana Páez, quien cuenta con veintiséis (26) años de edad, empezó a trabajar con la empresa C.I. Metal Comercio S.A.S.

el primero (1°) de agosto de dos mil nueve (2009) como operario en el cargo de estibador, mediante la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido.

El veintisiete (27) de octubre siguiente sufrió un accidente de trabajo que le produjo " fractura abierta de la falange media del 4º dedo mano izquierda con herida que compromete el 70% del perímetro de la falange desde dorso cubital hasta línea media violar pasando por la cara radial de la falange, lesión del paquete neurovascular colateral radial, lesión parcial del flexor profundo y lesión parcial del tendón conjunto ".

[16] El diecisiete (17) de noviembre de ese mismo año, la empresa a la que se encontraba vinculado laboralmente presentó a la Administradora de Riesgos Profesionales de Seguros Bolívar el reporte del accidente de trabajo, ante lo cual dicha entidad se hizo cargo del tratamiento y las terapias y, como consecuencia del cual, tuvo una incapacidad de cinco meses. Transcurrido dicho lapso, afirmó el peticionario, se reincorporó a la empresa sin que su dedo se hubiese recuperado del todo, pues permanecía rígido, lo cual le impedía doblarlo.

Con posterioridad, el catorce (14) de octubre de dos mil diez (2010), sufrió otro accidente de trabajo en el que un tubo de doscientos cincuenta kilogramos cayó sobre su mano derecha y la comprimió contra un contenedor, y cuyo diagnóstico al ser atendido en la Clínica del Occidente fue el siguiente: "[e] xiste fractura de la estiloides radial asociada a fractura de la metafisis distal del cúbito, aumento de volumen de tejidos blandos. // Relaciones articuladas preservadas. // Se observa fractura del tercio medio de la diáfisis humeral ".

[17] Según un reporte de Unimarly que hace parte de la historia clínica del actor, los accidentes sufridos, le ocasionaron incapacidades por "4 ,5 meses " el primero de ellos, y el segundo, le generó una incapacidad por dos (2) meses.

[18] Refirió el accionante que, por intermedio de la ARP Seguros Bolívar, el día doce (12) de abril de dos mil once (2011) en Unimarly le hicieron un examen físico que arrojó como diagnóstico: "[l] imitación para la dorsiflexión de puño 15°, flexión palmar 0°, limitación para desviación subital y radial. Logra extensión de dedos hasta neutro, no realiza flexión de dedos ni agarres ni pinza fina. No hay alodinia ni hiperalgesia en mano, leve hiperalgesia en cara lateral de antebrazo derecho, se encuentra sudoración en mano derecha ".

[19] Asegura que continuó con el tratamiento y las consultas médicas que exigían las lesiones sufridas por los accidentes de trabajo y que esta situación provocó una persecución en su contra por parte de las directivas de la empresa, quienes empezaron a pedirle que terminaran el contrato por acuerdo voluntario. De igual manera, afirma el señor Matallana Páez, le exigían trabajar en el horario de 8 a.m. a 7 u 8 p.m. de lunes a sábado, sin pago de horas extras e imponiéndole unas tareas imposibles de realizar dadas sus condiciones físicas.

Manifestó que el veintiuno (21) de octubre de dos mil once (2011) lo remitieron donde la abogada de la compañía, para llegar a un acuerdo sobre la indemnización por el accidente de la mano. A dicha reunión asistió con una abogada y su hermano, Luis Alfredo Matallana, pero la abogada sólo le dijo que firmaran la terminación del contrato de mutuo acuerdo y, como no aceptó, el gerente le dijo que " si no firmaba la terminación del contrato de mutuo acuerdo por recorte de personal, [lo] despedía y que hiciera lo que quisiera ".

[20] Con posterioridad, el veinticuatro (24) de octubre siguiente informó por escrito al Ministerio de la Protección Social y del Trabajo, Inspecciones de Trabajo, la situación en la que se encontraba y los acontecimientos acaecidos.

[21] Finalmente, indicó que la ARP Seguros Bolívar le dio orden para la valoración por medicina laboral con calificación de secuelas, la cual quedó programada para el día once (11) de noviembre de dos mil once (2011).

2.2. El Juez Veintinueve (29) Civil Municipal vinculó al Ministerio de la Protección Social al presente proceso. Dicha entidad dio contestación a la acción de tutela y solicitó la declaratoria de improcedencia de la acción contra el Ministerio por falta de legitimación por pasiva, comoquiera que la entidad no fue la empleadora del ciudadano accionante, nunca existió un vínculo de carácter laboral entre ellos y, por ende, no hay obligaciones ni derechos recíprocos que hayan podido ser desconocidos.

Adicional a lo anterior, señaló que la presente acción constitucional es improcedente, en consideración a la existencia de otro mecanismo de defensa judicial para obtener el reconocimiento y pago de acreencias laborales y la ausencia de un perjuicio irremediable. Hizo, no obstante, un recuento de las normas protectoras de los trabajadores con discapacidad o disminución física, sensorial o síquica.

2.3. Por su parte, el representante legal de la empresa accionada, C.I. Metal Comercio S.A.S. solicitó negar el amparo de los derechos reclamados por el actor y, en consecuencia, abstenerse de ordenar el reintegro y de reconocer cualquier otra pretensión de carácter laboral.

Frente a las afirmaciones hechas por el señor Matallana Páez de haber sido víctima de acoso laboral después de haber sufrido los dos accidentes de trabajo referidos, subrayó que la empresa en ningún momento inició una persecución en contra del ex trabajador, de lo cual es prueba que nunca antes de la interposición de la presente acción había elevado ningún tipo de queja o reclamación por esa causa, ni ante la empresa, ni ante ninguna autoridad administrativa o judicial, siendo que han transcurrido dos años desde que tuvo el primer accidente de trabajo y más de uno desde el segundo. Al margen de la falta de veracidad de las afirmaciones del tutelante, el representante legal enfatizó que, en todo caso, las situaciones relativas al presunto acoso laboral deben ser objeto de investigación por parte de otras autoridades, ya que existe otro medio de defensa judicial.

De la misma manera, indicó que “[e] l accionante no fue despedido por incapacidad médica o debilidad manifiesta, [pues] insistimos que el accionante NO tenía incapacidades médicas al momento de su retiro, de hecho llevaba muchos meses sin presentar ninguna incapacidad, no estaba cumpliendo ningún tratamiento médico, no tenía orden de reubicación, ni restricción médica alguna ni tampoco ha sido calificado como inválido ”, [22] ante lo cual, advirtió que el actor no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como tampoco de la indemnización allí consagrada y no existía el deber de solicitar autorización al inspector de trabajo. Y agregó que el contrato de trabajo se dio por terminado el día veintiuno (21) de octubre de dos mil once (2011) de manera legal, con el pago de la respectiva indemnización de ley, así como la liquidación y el pago de la totalidad de los derechos laborales del ciudadano Matallana Páez.

El accionado afirmó, además, que durante la vigencia de la relación laboral, la empresa cumplió su obligación de pago de todas las acreencias laborales causadas a favor del peticionario, al igual que lo afilió a la seguridad social y siempre efectuó de manera puntual y completa todos los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como en Riesgos Profesionales, por lo cual éste recibió la atención que requirió durante toda la vigencia del contrato.

Finalmente, el representante legal de Metal Comercio S.A.S. considera que la acción constitucional es improcedente, por cuanto en el presente caso no se cumple el requisito de subsidiariedad, pues el actor cuenta con la acción ordinaria laboral frente a su pretensión de reintegro y, precisó que el amparo no procedería como mecanismo transitorio por cuanto el peticionario no está frente a la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

2.4. En primera instancia el Juzgado Veintinueve (29) Civil Municipal de Bogotá, en sentencia del quince (15) de noviembre de dos mil once (2011) decidió negar la acción de tutela. Consideró que el accionante cuenta con la acción

ordinaria laboral para reclamar su reintegro.

2.5. El señor Matallana Páez impugnó el fallo de primera instancia con iguales fundamentos a los expuestos en la solicitud de amparo constitucional. El conocimiento de la acción de tutela correspondió, en segundo grado, al Juzgado Sexto (6°) Civil del Circuito de Bogotá quien confirmó la decisión al encontrar, asimismo, que la presente acción constitucional resultaba improcedente en virtud de la existencia de la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral para que el actor reclamara el reintegro.

3. Ana Mercedes Giraldo Jaime contra Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos (T-3.329.567) 3.1. La accionante, de veinticuatro (24) años de edad, empezó a trabajar como operaria en la empresa accionada el diez (10) de noviembre de dos mil ocho (2008), por medio de contrato de trabajo a término indefinido.

El primero (1°) de diciembre de dos mil diez (2010) sufrió un accidente de trabajo con la máquina inyectora que le causó una lesión en la mano izquierda y cuyo informe de hallazgos consigna: “[d] edo pulgar severamente traumatizado con necrosis de toda la zona I de extensores con compromiso de la uña con fractura intraarticular en falange proximal con abundante tejido necrótico. Luxación de IF del pulgar ”.

[23] Manifestó que ha recibido la atención requerida por la ARP Colmena y al momento de interposición de la acción de tutela se encontraba en terapias.

La señora Giraldo Jaime señaló que estuvo incapacitada por seis meses y ocho días [24] y que se reincorporó al trabajo el nueve (9) de junio de dos mil once (2011) con algunas recomendaciones laborales, después de que se le practicaran dos cirugías los días siete (7) de enero y cinco (5) de mayo de dos mil once (2011).

El dieciocho (18) de agosto posterior, la empresa le notificó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, bajo el argumento de que atravesaba por una difícil situación económica [25] , y sin haber agotado el requisito de solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social, el cual, estima, era indispensable en su caso.

Finalmente, afirmó que se encuentra desempleada después de su desvinculación de la empresa accionada y que con grandes dificultades económicas continúa en terapias que le son practicadas en Bogotá, pues reside en el municipio de Mosquera. Asimismo, que tiene un hijo de dos años de edad que depende económicamente de ella.

3.2. El representante legal de Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos solicitó en la contestación a la acción de tutela la declaratoria de improcedencia de la misma por la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. Adicionalmente, indicó que la ciudadana Giraldo Jaime “ no tiene discapacidad, lo que quiere decir que tiene actualmente su capacidad motriz completa sin que hasta la fecha haya sido calificada por la ARP Colmena con discapacidad alguna para ser merecedora de una protección especial por parte del Estado.

” [26] y que, en consecuencia, la empresa no ha desconocido sus derechos. Por otra parte, sostuvo que la accionada indemnizó a la actora y consignó todas las prestaciones a las que tenía derecho.

[27] Hizo énfasis, finalmente, en que la terminación de su contrato de trabajo no obedeció a ninguna razón diferente a la precaria situación económica que atraviesa la empresa y que la ha obligado a despedir a varios trabajadores y a reducir la producción.

3.3. El Juzgado Penal Municipal de Funza (Cundinamarca) negó por improcedente el amparo invocado por la accionante, mediante fallo del quince (15) de septiembre de dos mil once (2011). A juicio de la autoridad judicial, ésta cuenta con un medio de defensa judicial idóneo y eficaz para la protección de sus derechos, cual es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, además por cuanto no se evidencia ningún riesgo para su salud o su vida.

3.4. La ciudadana Giraldo Jaime impugnó el fallo de primera instancia reiterando los hechos, argumentos y pretensiones consignados en la acción de tutela. El Juzgado Único Penal del Circuito de Funza (Cundinamarca), no obstante, confirmó la sentencia de primer grado tras considerar que no hay pruebas dentro del expediente que den cuenta del grado de disminución laboral que presenta la peticionaria como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió y, por ende, que permitan concluir que estaba protegida por la estabilidad laboral reforzada que se deriva del estado de debilidad manifiesta.

4. Gina Patricia Muñoz Manrique contra Arturo Calle Calle (T-3.332.707) 4.1. La accionante, quien tiene veintinueve (29) años, inició un vínculo laboral con la empresa Arturo Calle, el cinco (5) de noviembre de dos mil cuatro (2004), mediante contrato a término indefinido para desempeñar el cargo de cajera.

[28] Señaló que hace aproximadamente un (1) año empezó a sentir dolores en la mano y el antebrazo derechos, por lo cual se vio en la necesidad de asistir a consulta médica en la EPS Comfenalco. Dijo pues, que el primero (1°) de septiembre de dos mil once (2011), el médico le diagnosticó “SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO” por “ DOLOR PALPACIÓN DE MUÑECAS CON TINEL (sic) Y PHALEN + BILATERAL. FUERZA PRENSIL DISMINUIDA ”.

[29] No obstante, en una consulta médica previa, del catorce (14) de marzo de dos mil once (2011), ya le había sido diagnosticada esa enfermedad: “ PATOLOGÍAS: TAQUICARDIA PAROXÍSTICA ” y “ DIAGNÓSTICO: SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO ”.

[30] La señora Muñoz Manrique afirmó que el dos (2) de septiembre siguiente puso en conocimiento de su jefe inmediato el diagnóstico, con el fin de que la empresa atendiera las recomendaciones hechas por su médico tratante (“ disminuir labores que requieran movimientos repetitivos de flexoextensión y rotación de muñecas (por ejemplo digitación permanente y sostenida ”)).

[31] Como consecuencia, aseveró, el empleador decidió trasladarla al punto de venta de ropa sport del centro comercial Chipichape. Relató que el nueve (9) de septiembre del mismo año, personal de la compañía accionada le informó que, debido a un proceso de reestructuración dentro de la misma, a partir de la fecha se daba por terminado su contrato de trabajo. Acto seguido, quien le informó de su despido, le ofreció la opción de firmar una carta de terminación del contrato por mutuo acuerdo con un pago de cinco millones ochocientos mil pesos ($5´800.000), la que ella rechazó en razón a su estado de salud.

Señaló que el diecinueve (19) de septiembre posterior asistió a consulta con médico fisiatra adscrito a la EPS Comfenalco, quien ordenó la práctica de terapias para el tratamiento de la patología que padece.

[32] Además, puso de presente que tenía programados los exámenes ordenados por el médico tratante y temía por su no realización, dado que ya no se encontraba afiliada al Sistema General de Seguridad Social Integral después de su despido. De igual manera, se refirió a la taquicardia que padece y que también requiere tratamiento médico.

Por último, indicó que, a la fecha de interposición de la acción de tutela, no ha recibido el pago de la liquidación de sus prestaciones sociales por parte de la empresa accionada.

4.2. Por su parte, el apoderado de Arturo Calle Calle, solicitó la declaratoria de improcedencia de la presente acción de tutela por la existencia de la acción ordinaria laboral para el reclamo del reintegro que aquí pretende la ciudadana Muñoz Manrique. Señaló que ella nunca puso en conocimiento de la empresa el estado de salud en el que alega encontrarse y que, en su parecer, la hace sujeto de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada a que cree tener derecho, por lo cual considera equívoca la insinuación según la cual la terminación del contrato laboral se produjo en razón de su condición de salud. Añadió que, dado el carácter confidencial de la historia clínica, la accionada no ha tenido acceso a la misma y desconocía el estado de salud de la peticionaria, al igual que indicó que ella nunca hizo llegar las

recomendaciones médicas de que habla en el escrito de tutela, por lo cual concluyó que estas afirmaciones carecen de sustento alguno para probar la situación que alega.

Agregó la parte accionada que la falta de materialización del pago de la liquidación de prestaciones sociales, a las cuales tiene derecho la señora Muñoz, ha tenido lugar por su propia actuación, ya que no se presentó a reclamar la liquidación final, siendo que estuvo a su disposición desde el dieciséis (16) de septiembre de dos mil once (2011). Informó que, debido a esta situación, la empresa ha iniciado las actuaciones respectivas para hacer un depósito judicial en el Banco Agrario de la ciudad de Cali con el fin de que se realice el pago de las prestaciones aludidas.

[33] Para finalizar, el apoderado de Arturo Calle Calle hizo énfasis en que la accionante no reunía los requisitos que exige el amparo constitucional de estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997 por no ser una “persona discapacitada, inválida ó con limitaciones físicas que le impidan desarrollar sus actividades normales o interactuar en sociedad”.

Resaltó en relación con este punto que para obtener la estabilidad laboral reforzada consagrada en esta ley, se requiere que: (i) la persona presente algún tipo de limitación o discapacidad; (ii) esa limitación o discapacidad esté dentro de los rangos establecidos por el legislador, esto es, que sea severa por pérdida de la capacidad laboral entre 25% y 50% para desempeñar una actividad determinada;

y (iii) la limitación se encuentre debidamente calificada en el carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. 4.3. El Juzgado Catorce (14) Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cali profirió fallo de primera instancia el tres (3) de octubre de dos mil once (2011). La autoridad judicial a quien correspondió el conocimiento decidió no conceder el amparo a los derechos fundamentales invocados por la señora Gina Patricia Muñoz Manrique.

La jueza consideró que en el presente caso no se daban los supuestos para considerar que la actora se encontraba en situación de debilidad manifiesta, toda vez que la enfermedad denominada “ síndrome del túnel carpiano ” no comportaba tal entidad que la colocara en dicha circunstancia. En igual sentido, señaló que al no tratarse de una discapacidad o una limitación significativa, no se podía presumir que la terminación de su contrato haya tenido lugar con ocasión de esa patología. Así pues, concluyó que “ a pesar de los padecimientos de salud que presenta, ello no resulta suficiente para señalar una configuración de estabilidad laboral reforzada, al no existir una enfermedad calificada, ni su situación refleje una debilidad manifiesta, colocándola por fuera de la protección laboral que ofrece la referida Ley 361 de 1997 ” y, en consecuencia, el empleador no estaba en la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo.

Para terminar, la autoridad judicial indicó que la ciudadana accionante cuenta con la jurisdicción ordinaria para reclamar su reintegro y debatir todo lo relativo a la terminación de su vínculo laboral, pues como indicó, no se trata de un sujeto de especial protección constitucional.

4.4. La señora Gina Patricia Muñoz Manrique impugnó el fallo de primera instancia tras considerar que el análisis llevado a cabo por la jueza no fue correcto. Señaló que la funcionaria no tuvo en cuenta los efectos a futuro que produce el síndrome del túnel carpiano, ni la gravedad de dicha patología, como tampoco que padece taquicardia para cuyo manejo requiere tratamiento médico permanente. Reiteró que la cobija la protección establecida en la Ley 361 de 1997, artículo 26, pues éste contiene una prohibición de despido por razón de minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo y, por tanto, estima que operan para ella las garantías de asistencia y protección contenidas en dicha ley.

4.5. El Juzgado Séptimo (7°) Penal del Circuito de Cali confirmó, mediante fallo del quince (15) de noviembre de dos mil once (2011), la sentencia de primera instancia. El juez estimó que la presente acción constitucional era improcedente, en razón a que la actora cuenta con los mecanismos de protección oportunos, eficientes y expeditos para reclamar la

resolución de la controversia de naturaleza laboral que aquí expone. A su juicio, las pruebas allegadas dentro del proceso no apuntan a la demostración de los requerimientos para la configuración de un auténtico fuero de estabilidad laboral reforzada y ni siquiera se tiene información sobre el grado de disminución de la capacidad laboral, ni el origen de la enfermedad. Al mismo tiempo, no demuestra la necesidad de la acción de tutela como mecanismo transitorio para prevenir un perjuicio irremediable.

4.6. Durante el trámite de revisión, las partes dentro de la acción de tutela de la referencia allegaron las siguientes pruebas documentales a la Secretaría General de esta Corporación:

i) En primer lugar, la ciudadana accionante remitió un memorial al que adjuntó el concepto emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, en el que se lee: " ORIGEN:

Enfermedad Profesional. // DIAGNÓSTICO: Síndrome del Túnel Carpiano ". Y más adelante emite el siguiente concepto: " En la realización de la actividad laboral se evidencian factores de riesgo relacionados con la aparición del túnel del carpo. Se califica Origen Profesional ".

ii) De igual manera, el apoderado especial de Arturo Calle Calle, allegó a la Secretaría General de esta Corporación escrito en el cual reiteró los argumentos presentados en la contestación de la acción de tutela e informó, además, que en el mes de noviembre de 2011, por intermedio de apoderado judicial, la actora inició un proceso ordinario laboral contra el señor Arturo Calle Calle " el cual se centra sobre el mismo tema de debate del que es objeto la presente Acción de Tutela " y que cursa actualmente en el Juzgado Trece (13) Laboral de Oralidad del Circuito de Cali, sin que se haya proferido sentencia.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación de los casos y problema jurídico objeto de estudio 2.1. Los casos que ocupan a la Sala de Revisión en esta oportunidad, plantean hechos disímiles entre sí, pero un mismo problema jurídico. Se trata de personas que se encontraban vinculadas laboralmente a empresas privadas y que alegan haber sido despedidas, o sus contratos de trabajo terminados por los empleadores, en razón de su limitación. Argumentan todos ellos ser sujetos de especial protección dada la disminución de la capacidad laboral que han sufrido y que, como consecuencia de lo anterior, contaban con la garantía laboral consagrada en la Ley 361 de 1997 de estabilidad laboral reforzada, esto es, la prohibición de despido, salvo autorización previa de la Oficina del Trabajo, en virtud de su condición de personas con limitación. Así pues, solicitan el amparo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, el reintegro a las empresas en desarrollo de labores compatibles con su condición de salud.

Dos de los casos tuvieron origen en accidentes de trabajo (Segundo Pedro Matallana Paéz contra C.I. Metal Comercio S.A.S. y Ana Mercedes Giraldo Jaime contra Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos);

otro en una patología que fue calificada como de origen profesional (Gina Patricia Muñoz Manrique contra Arturo Calle Calle); y, finalmente, otro de los casos en una enfermedad que no ha sido calificada como de origen común o profesional (Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA S.A.). Es de destacar, de igual manera, que en ninguno de los casos bajo revisión ha sido calificado el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral. Asimismo, en el caso de la ciudadana Castro Torres, su vinculación laboral se hizo por medio de contrato a término fijo inferior a un año, que había sido prorrogado por más de tres períodos sucesivos; mientras que en los otros tres casos, las empresas accionadas suscribieron con los peticionarios contratos de trabajo a término indefinido. En todos ellos, es importante resaltar, la desvinculación tuvo lugar como consecuencia de la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos laborales.

2.2. Las empresas demandadas consideran que los actores no tenían derecho a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto sólo presentan ciertos quebrantos de salud que no permiten que estos sean calificados como personas con discapacidad o limitación, ni mucho menos inválidas y que, en ninguno de los casos, la terminación del contrato se produjo como consecuencia del estado de salud de los trabajadores.

2.3. Los diferentes jueces de tutela que definieron la controversia jurídica aquí planteada, consideraron que, en tanto se trata de una controversia de carácter laboral, corresponde a los peticionarios acudir a la jurisdicción ordinaria para reclamar el reintegro que pretenden por esta vía. Coincidieron en que no se trata de personas con limitación o discapacidad que les brinde una estabilidad laboral reforzada, ni que los haga titulares de las garantías contenidas en la Ley 361 de 1997.

[34] 2.4. De conformidad con los antecedentes relatados, el problema jurídico que deberá resolver esta Sala de Revisión es el siguiente: ¿Tienen los trabajadores que han sufrido una mengua en sus condiciones de salud, fuero de estabilidad laboral reforzada, que impidiera al empleador dar por terminados sus contratos de trabajo de manera unilateral, sin autorización del inspector del trabajo? 2.5. Con el fin de resolver el anterior problema jurídico, la Sala Octava adoptará el siguiente orden expositivo: (i) se referirá a la jurisprudencia relativa a la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral; (ii) hará unas breves consideraciones sobre la protección constitucional y legal para los trabajadores con disminución de la capacidad laboral; (iii) se pronunciará respecto de la estabilidad laboral reforzada y el alcance de la expresión “ limitado ” del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y, (iv) finalmente, analizará los casos bajo revisión a la luz de las anteriores consideraciones, con el fin de determinar la protección de la cual es titular cada uno de los ciudadanos accionantes.

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia La acción de tutela, debido a su naturaleza subsidiaria y residual, sólo es procedente (i) cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos, o (ii) cuando existiendo tales medios, éstos no resultan idóneos y eficaces para salvaguardar el derecho en razón de las circunstancias del caso o las particulares condiciones de quien solicita la protección y por lo tanto se hace imperiosa la intervención inmediata del juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.

En el último evento, el amparo procede de forma transitoria. [35] Más específicamente, en relación con la solicitud de reintegro elevada por un trabajador que ha sido despedido de forma injustificada, esta Corporación ha definido en reiterada jurisprudencia que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, la jurisprudencia ha sostenido que: “Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal , el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional” [36] (negrillas fuera del texto original) .

Sin embargo, también ha establecido que en ciertos casos el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio. En este sentido, “ el juez de tutela está habilitado para

conceder la protección de manera definitiva , si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria , cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral.” [37] (subrayas fuera del texto original).

En primer lugar, sobre la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo definitivo, esta Corporación, en concordancia con el Decreto 2591 de 1991, sostuvo que se requiere (i) que no exista otro medio judicial para la protección de los derechos fundamentales vulnerados o (ii) que los medios ordinarios de defensa resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse, entonces, en cada caso pues “la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.” [38] En segundo lugar, cuando la tutela se interpone como mecanismo transitorio, existiendo un medio judicial ordinario idóneo, la Corte ha sostenido que se requiere demostrar que su interposición es necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Para determinar la irremediabilidad del perjuicio en un caso concreto, esta Corporación ha establecido la necesidad de que concurran varios elementos, entre ellos:

“(i) la inminencia del daño , es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente, entendiendo por amenaza no la simple posibilidad de lesión, sino la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de forma injustificada.

(ii) La gravedad , esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad. (iii) La urgencia , que exige la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza.

(iv) La impostergabilidad de la tutela , que implica acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos fundamentales. (Subrayas fuera del texto original) .

[39] En consecuencia, solamente la concurrencia de estos elementos demuestra la configuración de un perjuicio irremediable el cual faculta al juez constitucional para que, en reemplazo del juez natural, ampare los derechos presuntamente amenazados o vulnerados tramitando la tutela como mecanismo transitorio.

Ahora bien, en lo atinente a la situación específica de ciertos sujetos de especial protección constitucional , como las personas discapacitadas, este Tribunal ha desarrollado la tesis según la cual es indispensable que estos cuenten con un mecanismo judicial dinámico y eficaz que les permita salvaguardar su derecho a la estabilidad en el empleo en caso de ser despedidos sin la autorización previa del inspector del trabajo. En igual sentido se ha pronunciado la Corte cuando se trata de remediar la vulneración de los derechos fundamentales de una persona que ha sido desvinculada en razón de una afectación a su salud, de manera que ha sufrido una discriminación en el ámbito laboral. Así, ha dispuesto esta Corporación:

“[E] n virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección ”.

[40] Por tal razón, dado que los mecanismos previstos por las normas procesales laborales no responden a la urgencia e irremediabilidad del perjuicio que puede ocasionar el desempleo de una persona discapacitada o con disminuciones en su salud, la acción de tutela resulta procedente para reclamar el reintegro en estos casos, pues se trata de salvaguardar los derechos de una persona discriminada en el ámbito laboral, como consecuencia de una disminución en sus condiciones generales de salud o de una condición permanente de discapacidad.

4. Protección constitucional y legal para trabajadores con disminución de la capacidad laboral La protección que ofrece a los trabajadores el orden constitucional y legal colombiano es una consecuencia necesaria del principio de solidaridad que irradia, junto con los postulados de universalidad y eficiencia, la totalidad del sistema de seguridad social, y de la

consagración del Estado colombiano como un Estado Social de Derecho. En tal sentido, el texto constitucional garantiza al trabajador que pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, una especial protección que parte del reconocimiento de la subordinación que caracteriza las relaciones laborales y, al mismo tiempo, allana el camino para la consecución de un orden justo al cual se compromete la Constitución desde su preámbulo.

Ahora bien, en el desarrollo de las relaciones de trabajo originadas en cualquier alternativa laboral pueden presentarse diferentes eventualidades que pueden dar lugar a disminuciones definitivas o temporales de la capacidad laboral, entre ellas (i) la ocurrencia de un accidente de trabajo o el diagnóstico de una enfermedad profesional, o (ii) la ocurrencia de un accidente común o el diagnóstico de una enfermedad no profesional. La normatividad que regula el Sistema General de Seguridad Social ha previsto un conjunto de derechos y prestaciones asistenciales en cabeza de los trabajadores afectados, las cuales varían dependiendo del origen de la disminución de la capacidad laboral y de la intensidad de la mengua sufrida.

De este modo, por un lado, las prestaciones asistenciales y derechos que pueden derivarse de la ocurrencia de un accidente de trabajo o del diagnóstico de una enfermedad profesional deberán ser garantizados en el marco del Sistema de Riesgos Profesionales el cual es regulado por algunas normas de la Ley 100 de 1993 y más específicamente por el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 [41] .

De otra parte, las prestaciones asistenciales y derechos que pueden derivarse de la ocurrencia de un accidente común o del diagnóstico de una enfermedad no profesional se procurarán dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud regulado por la misma Ley 100 de 1993, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 2461 de 2001 y otra legislación complementaria.

Ahora bien, los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida.

Las garantías y prestaciones asistenciales a las que tiene derecho el trabajador inmerso en alguna de las anteriores categorías de afectación, van desde el otorgamiento de auxilios económicos durante la recuperación, hasta la implementación de medidas de conservación del empleo, reubicación o reintegro y reconocimiento de pensión de invalidez. A continuación, se expondrá brevemente cuáles son las garantías que se derivan de la Constitución y de la ley para cada categoría, en cada supuesto de protección según el origen de la enfermedad o del accidente que provocó la disminución de la capacidad laboral del trabajador.

a. Auxilio económico equivalente al 100% del salario base de cotización para el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o ha contraído una enfermedad profesional que le ocasione una incapacidad temporal , la cual le impida desarrollar la labor para la cual fue contratado. El pago de dicho auxilio, no obstante, tiene un límite temporal, de ciento ochenta (180) días de incapacidad prorrogable por un período igual y está a cargo de la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP- a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Una vez transcurrido dicho lapso, sin que haya tenido lugar la recuperación o rehabilitación del trabajador, se debe calificar el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, siendo obligación de la ARP continuar con el pago del subsidio por incapacidad hasta el momento en que, efectivamente, se haya establecido dicho porcentaje. Finalmente, la reubicación en un cargo o empleo para el cual esté capacitado, de igual o superior categoría al que tenía inicialmente (Decreto 1295 de 1994 y Ley 776 de 2002).

b. Auxilio monetario para el trabajador que ha sufrido un accidente común o le ha sido diagnosticada una enfermedad no profesional, por el tiempo de incapacidad temporal , durante los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad, a cargo de la Empresa Promotora de Salud –EPS- (Ley 100 de 1993, art. 206, Código Sustantivo del Trabajo, art. 227). En este caso el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral se podrá postergar hasta por trescientos sesenta (360) días adicionales a los primeros ciento ochenta (180) de incapacidad, tiempo durante el cual se debe continuar con el pago del subsidio por incapacidad que el trabajador venía disfrutando (Decreto 2463 de 2001, art. 23). De igual manera, su reincorporación al cargo que desempeñaba si ha recuperado su salud cumplido el período, o la reubicación a quien presente incapacidad parcial, en un trabajo compatible con sus aptitudes (Decreto 2351 de 1965, art. 16).

c. Indemnización proporcional al daño sufrido para el trabajador que presente una disminución definitiva de su capacidad laboral, en relación con las labores para las cuales haya sido contratado, igual o superior al 5% pero inferior al 50%, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional , la cual estará a cargo de la ARP (Ley 776 de 2002, arts. 5 y 7). También en este caso existe el derecho a conservar la alternativa laboral, correlativo a la obligación de empleador de ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o proporcionarle otro compatible con sus capacidades y aptitudes, mediante la imposición adicional de efectuar los movimientos de personal que sean necesarios para dicha reubicación (Ley 776 de 2002, art. 8°).

d. Conservación de la alternativa laboral para el trabajador que haya adquirido una incapacidad permanente parcial, con ocasión de un accidente o enfermedad no profesionales, en la medida en que el empleador está obligado a proporcionarle un trabajo compatible con sus aptitudes (Decreto 2351 de 1965, art. 16).

e. Pensión de invalidez en aquellos eventos en los cuales la disminución de la capacidad laboral supere el 50%, previo cumplimiento de los requisitos previstos por la ley , independientemente de que la disminución de la capacidad laboral se haya producido, bien sea como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (Ley 776 de 2002, art. 10), o de un accidente o enfermedad comunes (Ley 100 de 1993, art. 38).

f. Indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario por el despido del trabajador con limitación o discapacidad cuando la persona sea despedida o su contrato terminado en razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo (Ley 361 de 1997, art. 26).

El reintegro o la reubicación en otro cargo o empleo compatible con sus nuevas capacidades , en consideración a que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con autorización del inspector del trabajo (sentencia C-531 de 2000).

g. Reintegro al cargo que desempeñaba o reubicación en otro compatible para el trabajador que haya sido despedido en razón de una mengua en sus condiciones de salud, cuando exista un nexo causal entre el despido y dicha desmejora (C.P. arts. 53, 25 y 13).

5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada y el alcance de la expresión “limitado” del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 El artículo 53 de la Constitución Política consagra un principio fundamental a ser desarrollado por el legislador en materia laboral, según el cual se debe garantizar, en el marco de cualquier vínculo laboral, la estabilidad en el empleo de los trabajadores . Este principio asegura a los mismos una certeza mínima de conservación de su alternativa laboral y previene las decisiones arbitrarias de los empleadores que, sin invocar una justa causa para el despido o sin indemnizar al despedir injustificadamente, pretendan poner fin a una relación laboral.

[42] Esta Corporación ha definido que la acción de tutela es procedente para reclamar la estabilidad en el empleo, solo en ciertos casos donde el trabajador se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta al momento del despido, de la terminación o de la no renovación del contrato y que por lo tanto merecía especial protección constitucional. Esto en virtud del denominado derecho a la estabilidad laboral reforzada , el cual se predica, según esta Corporación, de las

trabajadoras en estado de gravidez, de los trabajadores aforados y de las personas discapacitadas o inválidas que han sido despedidas por razón de su condición, sus calidades o su estado.

Pues bien, este derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, encuentra sustento en diversos instrumentos internacionales y en varias disposiciones constitucionales y legales, principalmente en la Ley 361 de 1997 p or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación , norma cuyo contenido se desarrollará más adelante.

Un primer fundamento es el artículo 1° que establece el principio de solidaridad como uno de los pilares del Estado Social de Derecho. El artículo 13 de la Constitución Política, por su parte, contiene una cláusula que obliga al Estado a garantizar " las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva ". En armonía con las anteriores disposiciones, el artículo 54 superior consagra la obligación del Estado de " garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" y el artículo 47 exige del Estado el desarrollo de una "política de previsión y rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos".

De otra parte, el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado y que por lo tanto debe garantizarse de forma digna y justa a todas las personas.

A su vez, el contenido y alcance de este derecho a la estabilidad laboral reforzada ha de ser definido con base en los distintos instrumentos internacionales sobre la materia que integran el llamado bloque de constitucionalidad. Es así como e n virtud del inciso segundo del a rtículo 93 [43] y con base en el artículo 53 constitucional, los instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos humanos en la materia y los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, se deben entender como parte del ordenamiento jurídico colombiano. Algunos de estos instrumentos son los siguientes:

En el ámbito de regulación internacional , por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23 [44] ; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 6 [45] ; la Declaración de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975 [46] ;

la Observación general Nº 5 del Comité DESC de 1994 relativa a las personas con discapacidad [47] ; la Observación General No. 18 del Comité DESC de 2005 sobre derecho al trabajo [48] ;

el Convenio No. 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con discapacidad) de 1983 [49] ; las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, proclamadas por la Asamblea General en su resolución 48/96, de 20 de diciembre [50] ;

la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad del 13 de Diciembre de 2006 [51] y la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad CIDDM—2 de la Organización Mundial de la Salud de 1999, entre otros.

Ahora bien, en el ámbito de regulación regional el patrón es la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969 [52] y la Convención Interamericana de la OEA para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999.

[53] Luego del anterior análisis, puede verse que en el ámbito internacional no se ha logrado un consenso real sobre el alcance de las diversas acepciones de discapacidad, invalidez, deficiencia, minusvalía, limitación , que permita determinar con exactitud quienes merecen una protección especial y reforzada en el ámbito laboral.

Sin embargo, en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, se percibe una flexibilización o ampliación del margen de apreciación del concepto de discapacitado

cuando se establece que la discapacidad puede revestir la forma de una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental las cuales pueden ser de carácter permanente o transitorio .

Pues bien, esta definición de discapacitado en sentido amplio fue acogida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas en la Observación General No. 5 al reconocer que “todavía no hay una definición de aceptación internacional del término ‘discapacidad’, pero de momento basta con basarse en el enfoque seguido por las normas uniformes aprobadas en 1993 ” .

El Comité reiteró en esta ocasión que si bien el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “ no se refiere explícitamente a personas con discapacidad. […] la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que todos los seres humanos han nacido libres e iguales en dignidad y en derechos […]” y por lo tanto “las personas con discapacidad tienen claramente derecho a toda la gama de derechos reconocidos en el Pacto.” Fue precisamente este panorama jurídico internacional y el afán del legislador por cumplir los mandatos constitucionales que le imponían el deber de establecer políticas públicas para acabar con la marginación social en que había permanecido la población discapacitada a lo largo de la historia [54] , la razón por la cual se promulgó la Ley 361 de 1997 [55] .

No obstante, como bien lo manifiesta el DANE en sus informes estadísticos sobre la discapacidad en Colombia [56] , en las últimas décadas para identificar a la población con discapacidad se han usado términos como:

impedidos, inválidos, minusválidos, incapacitados, desvalidos, limitados, discapacitados y personas con discapacidad , entre otros. La utilización de estos términos refleja la falta de consenso sobre lo que debe entenderse por discapacitado y en consecuencia la imposibilidad de determinar con certeza, quiénes son los verdaderos titulares de la especial protección que se deriva de la Constitución, en concreto, del denominado derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Esta es la razón principal por la cual resulta indispensable determinar ¿qué debe entenderse por ‘persona con discapacidad’ o ‘ discapacitado ’? Para resolver el anterior interrogante interesa resaltar la unificación que hace La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), de los términos que han de tenerse en cuenta para identificar una situación de discapacidad.

[57] En primer lugar, la deficiencia , entendida como los trastornos en la apariencia o funcionamiento de un órgano, por ejemplo, la pérdida parcial del funcionamiento de un órgano. En segundo lugar, la discapacidad que viene a reflejar las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, por ejemplo, la disminución en el rendimiento o la destreza al momento de realizar una actividad. Y, finalmente, la minusvalía , que corresponde a las desventajas que producen en el individuo, las deficiencias y las discapacidades, al relacionarlas con el contexto social, por ejemplo, las dificultades para conseguir un empleo.

De ahí que deba entenderse que una persona con discapacidad es aquella que sufre limitaciones sustanciales en la cantidad y calidad de actividades que debe realizar cotidianamente, o que enfrenta barreras en su participación social como persona debido a una condición de salud física o mental.

De lo dicho hasta ahora se concluye que la discapacidad se hace manifiesta en las limitaciones que encuentra una persona al desempeñar sus labores cotidianas. De este modo, una limitación en la actividad puede provenir de discapacidades (i) leves : cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad;

(ii) moderadas : cuando limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad; o (iii) graves : cuando la reducción de la capacidad es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo. Estas discapacidades pueden estar o no reflejadas en un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, dependiendo si han sido calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez.

Habiendo precisado el concepto de estabilidad laboral reforzada desarrollado por esta Corporación y la categoría de discapacitado dentro de la cual debe ser leída la Ley 361 de 1997, corresponde ahora referir cuál es la garantía de estabilidad laboral para la población discapacitada que trae esta ley y cómo debe operar.

Así pues, la misma dispone en su 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".

Mediante sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º 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 previa autorización del Ministerio del Trabajo. De tal manera que la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

En el contexto de la disposición citada y de conformidad con reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional deberá entenderse que la persona discapacitada, es decir, aquella que sufre una limitación significativa en las actividades que realiza en el ámbito laboral, es titular del denominado derecho a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior se traduce en que el empleador no podrá despedir o dar por terminado un contrato de trabajo de una persona discapacitada (limitada), por razón de su limitación y sin autorización de la oficina del trabajo, so pena de que su actuación sea ineficaz y cause el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de la persona con limitación.

Así pues, si bien la ley en comento contempla una protección específica para la población con discapacidad, la cual, dadas sus condiciones físicas o mentales se encuentra realmente en estado de debilidad manifiesta, para evitar su discriminación en el ámbito laboral, es importante señalar que esta Corporación ha hecho extensiva la protección mencionada a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente.

Lo anterior se evidencia en una consolidada línea jurisprudencial, en la que las diferentes Salas de Revisión han concedido acciones de tutela por desconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores con afecciones a su salud, desvinculados o despedidos. Dentro de este grupo de decisiones se encuentra la sentencia T-1040 de 2001, en la que la Sala Quinta de Revisión se pronunció sobre el caso de una trabajadora con serios problemas en las rodillas que le implicaron cirugías y sendas incapacidades, sin que el empleador acogiera las recomendaciones médicas de reubicación laboral para que la empleada cumpliera labores acordes con su estado de salud, lo cual, a la postre, produjo un empeoramiento en su dolencia. Además de ello, con posterioridad, la empresa dio por terminado sin justa causa su contrato de trabajo para lo cual procedió a pagarle una indemnización.

La Corte señaló que la igualdad promocional implica restricciones a los derechos económicos de las empresas, por cuanto impone límites tanto al poder de subordinación, como a la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa. Respecto de lo primero, subrayó que dicho poder de subordinación no puede desconocer en ningún caso el derecho al trabajo en condiciones dignas y, en consecuencia, no puede imponer al empleado la realización de tareas que atenten contra su salud. De lo anterior, la Sala de Revisión extrajo la subregla, según la cual, hay un deber

para el patrono de reubicar a los empleados que sufran limitaciones en su capacidad laboral a otro cargo compatible con sus condiciones de salud, lo cual debe estar acompañado de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

[58] En cuanto a la prohibición de despido sin justa causa de un trabajador que padece una afección en su salud, esta Corporación indicó que hay un derecho a la estabilidad laboral reforzada que " tiene un ámbito constitucional propio cuya protección no está supeditada a un desarrollo legal previo y; 2) que constitucionalmente, dicho ámbito de protección va más allá del mecanismo de protección laboral imperfecta al que están sujetos la generalidad de los trabajadores ".

De esta manera, la Corte concluyó que el segmento poblacional al que se extiende la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada no cobija exclusivamente a quienes son considerados discapacitados o a quienes han sido calificados como tales, sino a todos aquellos trabajadores que por sus condiciones físicas se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como pasa a mostrarse mediante el siguiente extracto:

"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.

[59] 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." En igual sentido se pronunció esta Corte en sentencia T-198 de 2006. El caso bajo revisión era el de un ciudadano que había sufrido un accidente de trabajo que le ocasionó problemas de salud que desembocaron finalmente en síndrome del túnel carpiano y a quien, al igual que en el caso anteriormente referido, no le fueron tenidas en cuenta las recomendaciones médicas, lo cual empeoró la dolencia que padecía. Fue despedido sin justa causa con el pago de indemnización, después de haber sido objeto de una serie de traslados que no atendían a sus necesidades médicas y que, por último, lo llevaron a cumplir horario sin realizar ninguna labor específica. En aquella ocasión, la Sala Sexta de Revisión consignó que "[l] a jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones ". Y más adelante precisó que "… en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección " sin que sea válido para justificar tal actuación invocar argumentos legales como la posibilidad de despido sin justa causa.

Como se observa, en relación con los destinatarios de la protección especial en el ámbito laboral de que se viene hablando en la presente providencia, la Sala señaló que, además de comprender a aquellos trabajadores que por su condición física se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, ésta también se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.

Esta línea jurisprudencial ha sido reiterada en múltiples fallos, en los que las diversas Salas de Revisión de la Corte Constitucional se han pronunciado sobre asuntos con similitudes fácticas –en lo relevante- a los casos señalados, esto es, trabajadores que i) padecen afecciones en su salud que les impiden continuar con el desempeño normal de las actividades que realizaban; ii) respecto de quienes el empleador no acató las recomendaciones de reubicación; y, iii) finalmente, sus contratos laborales fueron terminados de manera unilateral, sin justa causa. Aparecen dentro de este conjunto, entre otras, las sentencias T-812 de 2008, T-125 de 2009, T-791 de 2009, [60] T-094 de 2010, T-198 de 2010, T-307 de 2010 y T-111 de 2012.

Otro aspecto a destacar de la línea jurisprudencial que se esboza en esta oportunidad es el que tiene que ver con la presunción de discriminación que pesa sobre los despidos de personas con menguas en su salud, frente a lo cual la jurisprudencia ha sostenido que " en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida ".

[61] Lo anterior se ha decantado en la jurisprudencia de esta Corporación, como consecuencia de la dificultad para el trabajador de probar que la terminación unilateral de su contrato laboral ha tenido lugar con ocasión de la disminución en sus condiciones de salud. De esta suerte, la jurisprudencia constitucional tiene 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 , [y] aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hech o", [62] es el empleador sobre quien recae el deber de probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la merma en la salud del trabajador.

[63] Expuestos todos los elementos de juicio pertinentes para la resolución de los asuntos sometidos a la revisión de esta Corporación, la Sala Octava analizará cada uno de ellos para adoptar una decisión.

6. Análisis de los casos objeto de revisión 6.1. Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA S.A (T-3.271.624) La peticionaria fue vinculada laboralmente a la empresa demandada, mediante un contrato a término fijo inferior a un año, a partir del siete (7) de abril de dos mil seis (2006) en el cargo de operaria agrícola en cultivo de flores. Dicho contrato había sido prorrogado por más de tres (3) períodos sucesivos. Debido a fuertes dolores en los pies, el médico tratante de la EPS SURA, a la que se encontraba afiliada, diagnosticó a la señora Castro Torres " fascitis plantar severa crónica, que limita su actividad de pie " [64] y " formación incipiente de espolones óseos en el aspecto plantar y posterior de los calcáneos (entesopatía) ";

[65] y, en consecuencia, hizo a la empresa ciertas recomendaciones para el ejercicio de sus labores, tales como "[n] o permanecer en bipedestación. // Reubicación laboral " (veinticuatro (24) de septiembre de dos mil diez (2010).

[66] La accionante ha presentado varias incapacidades por los fuertes dolores en los pies que la aquejan, además de dolores de espalda y asma que le han dificultado la realización de su trabajo.

La empresa C.I. HOSA S.A., sin embargo, informó que la actora prestó sus servicios durante toda la relación laboral como operaria agrícola, sin que haya sido necesaria su reubicación, lo que da cuenta de que la recomendación del médico tratante no fue atendida por ésta. Adicionalmente, el seis (6) de julio de dos mil once (2011), al día siguiente de haberse reincorporado al trabajo después del período de vacaciones, la oficina de Recursos Humanos le informó de la terminación de su contrato, la cual se produjo un mes después. La accionada alega que el retiro no tuvo nada que ver con el estado de salud de la trabajadora, pues, estima que ella, " cuenta con plena capacidad para laborar ";

[67] no obstante, el examen médico de egreso fue calificado como " no satisfactorio ". [68] En este caso, el juez de primera instancia (Juzgado Setenta (70) Penal Municipal con Función de Control de Garantías) concedió el amparo, por considerar que la señora Castro Torres era merecedora de una estabilidad laboral reforzada, dadas sus condiciones de salud. El Juzgado Diecisiete (17) Penal del Circuito con Función de Conocimiento, por el contrario, estimó que la acción de tutela era improcedente por la existencia de un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para reclamar la protección pretendida, pues la accionante no estaba investida de la garantía de estabilidad laboral reforzada, en tanto no era discapacitada, y decidió revocar el amparo de primer grado.

La Sala Octava de Revisión, retomando las consideraciones expuestas a lo largo de la presente sentencia y los supuestos fácticos que se encuentran probados en el expediente, encuentra que: (i) la ciudadana Castro Torres, efectivamente, ha sufrido un deterioro en su estado de salud que le ha implicado varias incapacidades temporales por enfermedades que

dificultaban su normal desempeño (16 a 19 y 20 a 22 de septiembre de 2010, 29 de octubre de 2010 por 10 días, 24 de marzo de 2011);

(ii) la EPS hizo recomendaciones de reubicación laboral a la empresa accionada el veinticuatro (24) de septiembre de dos mil diez (2010) y las reiteró el veinticuatro (24) de marzo de dos mil once (2011) por diagnóstico de fascitis plantar severa y crónica y espolones calcáneos, que dificultan realizar actividades de pie, sin que ésta las haya atendido, pues la propia empresa admite que durante toda la relación laboral mantuvo a la actora en el mismo puesto y desempeñando las mismas labores, mientras que la ciudadana accionante señala que, a pesar de dichas recomendaciones " predominaban las labores de pie y el trabajo físico con extensas jornadas de trabajo ";

[69] (iii) la EPS ordenó la valoración de la tutelante por medicina laboral, dado su estado de salud; (iv) en el examen de egreso, el médico conceptuó " no satisfactorio ".

[70] Así pues, se tiene que las incapacidades y el diagnóstico de la enfermedad que ha generado frecuentes y reiteradas incapacidades médicas a la señora Castro Torres se produjeron en vigencia de la última prórroga del contrato. Así, por ejemplo, el diagnóstico de fascitis plantar severa y crónica se hizo con fecha veinticuatro (24) de septiembre de dos mil diez (2010) y reiterado el veinticuatro (24) de marzo de dos mil once (2011). De igual manera, la empresa desatendió las recomendaciones efectuadas por la EPS de reubicación laboral de la accionante, lo cual se considera una actuación contraria a sus garantías laborales, dadas sus condiciones de salud que pudieron haber empeorado justamente ante la desatención de los requerimientos que su estado físico imponía. Finalmente, la terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral se hizo al día siguiente en que la actora se reincorporó de las vacaciones, sin que se le hubiera dado la oportunidad de mostrar si su estado de salud había presentado algún tipo de mejoría, ni se hubiese adelantado su valoración por medicina laboral, cuya remisión, según la afirmación de la accionante, se produjo precisamente el día en que la oficina de Recursos Humanos le informó de su despido.

Por su parte, la empresa no aportó los elementos probatorios necesarios y suficientes para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que se configura en este caso, y se limitó a hacer la afirmación de que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo de la accionante, nada tenía que ver con la merma en sus condiciones generales de salud.

Dadas las anteriores circunstancias, la Sala encuentra que en este caso opera la presunción de discriminación contra la señora Castro Torres por parte de la empresa C.I. HOSA S.A., pues esta última, i) tenía pleno conocimiento de su condición de salud ii) que hacía necesaria su reubicación por diagnóstico hecho después de la última renovación de su contrato y reiterado en marzo de dos mil once (2011), pese a lo cual procedió a desvincularla a la primera oportunidad que tuvo después de tener conocimiento del pluricitado diagnóstico y las recomendaciones de reubicación laboral o cambio en las labores a desempeñar por la trabajadora.

Por lo anterior, la Sala concederá el amparo invocado por la señora Rubiela Castro Torres y ordenará su reintegro o reubicación a un empleo compatible con sus capacidades actuales, así como el pago de las acreencias y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación.

6.2. Segundo Pedro Matallana Páez contra C.I. Metal Comercio S.A.S. (T-3.326.177) El accionante empezó a trabajar con la empresa C.I. Metal Comercio S.A.S. el primero (1º) de agosto de dos mil nueve (2009) como operario en el cargo de estibador, mediante la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido. El veintisiete (27) de octubre siguiente, sufrió un accidente mientras realizaba sus labores, el cual le ocasionó una lesión en el dedo anular de la mano izquierda y conllevó una incapacidad de cinco (5) meses. El catorce (14) de octubre de dos mil diez (2010) sufrió un segundo accidente de trabajo en el que se lesionó la mano derecha y por cuya causa estuvo incapacitado por más de cuatro (4) meses. La ARP Seguros Bolívar, que brindó la atención y el tratamiento requeridos derivados de los accidentes de

trabajo, dictaminó que el segundo de ellos le produjo “[l] imitación para la dorsiflexión de puño 15º, flexión palmar 0º, limitación para desviación subital y radial. Logra extensión de dedos hasta neutro, no realiza flexión de dedos ni agarres ni pinza fina […]” [71] .

De otra parte, el señor Matallana Páez afirma que el dedo anular de la mano izquierda quedó rígido después del accidente, lo cual le impide doblarlo y que, dadas las secuelas de las dos lesiones, tiene muchas dificultades para realizar su trabajo (carga y descarga de materiales metálicos), pues siente fuertes dolores y perdió en buena medida la movilidad del dedo anular izquierdo y de la mano derecha. Asimismo, refiere que debido a estos problemas la empresa inició una persecución en su contra con el fin de hacerlo renunciar, pues alargó sus jornadas sin el pago de horas extras e imponiéndole unas tareas imposibles de realizar, por sus condiciones físicas. Finalmente, la empresa procedió a despedirlo el veinticuatro (24) de octubre de dos mil once (2011), sin alegar ninguna justa causa y sin que se le hubiera realizado la valoración por medicina laboral con calificación de secuelas, que le fuera programada para el once (11) de noviembre siguiente.

La empresa accionada, por su parte, afirmó que no ha acosado laboralmente al peticionario, de lo cual es muestra que éste nunca presentó queja o reclamo alguno ni ante la empresa, ni ante las autoridades administrativas o judiciales. Además, considera que este tipo de controversias no puede ser ventilado en sede de tutela, pues hay un mecanismo judicial para tal fin, ya que requiere un amplio debate probatorio imposible de adelantar en este proceso sumario. El representante legal alegó, además, que transcurrió más de un año desde que el actor sufrió el primer accidente, y varios meses desde el último de ellos y aseguró que ello es prueba de que “ no fue despedido por incapacidad médica o debilidad manifiesta, [pues] insistimos que el accionante NO tenía incapacidades médicas al momento de su retiro, de hecho llevaba muchos meses sin presentar ninguna incapacidad, no estaba cumpliendo ningún tratamiento médico, no tenía orden de reubicación, ni restricción médica alguna ni tampoco ha sido calificado como inválido ”.

[72] No obstante, tampoco expuso en el trámite de esta acción cuáles fueron las razones que la llevaron a dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con el accionante.

Los jueces de instancia declararon la improcedencia de la acción de tutela, por considerar que el accionante cuenta con la vía ordinaria laboral para elevar su pretensión de reintegro.

Del recuento fáctico antes hecho, la Sala encuentra lo siguiente: (i) el señor Matallana sufrió dos accidentes de trabajo que le ocasionaron lesiones en su dedo anular izquierdo y en la mano derecha; (ii) por cada uno de dichos accidentes tuvo incapacidades de aproximadamente cinco meses; (iii) seis meses después de haberse reincorporado al trabajo, después de la última incapacidad por accidente de trabajo, la empresa para la cual laboraba decidió despedirlo sin justa causa;

(iv) hay una valoración por remisión de la EPS en la que se evidencia que el segundo de los accidentes dejó ciertas secuelas al peticionario, que podrían dificultar el normal desarrollo de la labor de estibador, sin que se haya adelantado la calificación porcentual de las mismas, ni de su pérdida de capacidad laboral; (v) al momento del despido no se había realizado la valoración por medicina laboral con calificación de secuelas, la cual, según la afirmación del accionante, estaba programada para el once (11) de noviembre de dos mil once (2011), es decir, unos días después del despido.

Al igual que en el caso anteriormente analizado, esta Sala considera que, si bien la empresa empleadora, C.I. Metal Comercio S.A.S., intentó desvirtuar la presunción de despido discriminatorio del actor, al afirmar que lo mantuvo dentro de su planta de personal unos meses después de su reincorporación posterior a la incapacidad médica derivada del segundo de los accidentes de trabajo que sufrió, ésta no presentó ningún tipo de prueba, ni expuso cuáles fueron las razones que la llevaron a desvincularlo. Dicha presunción se ve, antes bien, reforzada, con el hecho de que no haya esperado la calificación de las secuelas que el trabajador presenta, ni mencione haberlo reubicado en un empleo acorde

con sus nuevas condiciones, con la intención de respetar su garantía de conservación de la alternativa laboral, después de haber sufrido los dos accidentes.

Por lo anterior, la Sala concederá el amparo invocado por el ciudadano Segundo Pedro Matallana Páez y ordenará su reintegro o reubicación a un empleo compatible con sus capacidades actuales, así como el pago de las acreencias y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación.

6.3. Ana Mercedes Giraldo Jaime contra Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos (T-3.329.567) La señora Giraldo Jaime se vinculó a la empresa accionada como operaria, a partir del diez (10) de noviembre de dos mil ocho (2008), por medio de contrato de trabajo a término indefinido. El primero (1º) de diciembre de dos mil diez (2010) sufrió un accidente de trabajo con la máquina inyectora que le causó una grave lesión en el dedo pulgar de la mano izquierda. A causa del accidente tuvo una incapacidad de seis meses y ocho días y le fueron practicadas dos cirugías. Se reincorporó al trabajo el nueve (9) de junio de dos mil once (2011), y el dieciocho (18) de agosto posterior, la empresa le notificó su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, bajo el argumento de que atravesaba por una difícil situación económica.

Cemplas Ltda. adujo que la tutelante no tiene discapacidad, en tanto tiene la capacidad motriz completa. Adicionalmente, señaló que la ARP Colmena no ha dictaminado ninguna limitación que la haga merecedora de una protección especial por parte del Estado y reiteró que la única razón por la que procedió a despedir a la accionante fue la precaria situación económica por la que atraviesa la empresa.

Los jueces que conocieron en primera y segunda instancia la acción de tutela, la declararon improcedente, por considerar que no hay pruebas del grado de disminución laboral que presenta la peticionaria y que permitan concluir que estaba protegida por la estabilidad laboral reforzada que se deriva del estado de debilidad manifiesta, ante lo cual, ella debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para solicitar su reintegro.

En relación con este caso, la Sala encuentra que hay suficientes elementos de juicio que permiten establecer que Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos vulneró, en efecto, los derechos fundamentales de la señora Giraldo Jaime, por cuanto, a raíz de la afección en su estado de salud, ésta debió procurar su reubicación en una labor que se ajustara a la nueva condición física y de salud de la peticionaria. Contrario a lo anterior, procedió a desvincularla dos meses después de que ella se hubiera reincorporado al trabajo por haber permanecido más de seis meses en incapacidad médica. Así pues, tampoco en este caso la empresa logró desvirtuar la presunción de discriminación que recae sobre el despido de la accionante, ya que, si bien la empresa alegó problemas económicos para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo de la señora Giraldo Jaime, no aportó ninguna prueba de dicha situación, ni de que por esa causa se hubiese visto avocada a dar por terminados los contratos de otros trabajadores.

Por esta razón, la Sala Octava concederá el amparo solicitado por la ciudadana Ana Mercedes Giraldo Jaime y ordenará su reintegro o reubicación a un empleo compatible con sus capacidades actuales, así como el pago de las acreencias y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación.

6.4. Gina Patricia Muñoz Manrique contra Arturo Calle Calle (T-3.332.707) Finalmente, la Sala efectuará el análisis del caso de la señora Muñoz Manrique. La accionante se vinculó a la empresa Arturo Calle el cinco (5) de noviembre de dos mil cuatro (2004) en el cargo de cajera, mediante contrato a término indefinido. La EPS Comfenalco, a la que se encontraba afiliada, le diagnosticó “ síndrome del túnel carpiano ” [73] por fuertes dolores que venía presentando, en consulta que se llevó a cabo el primero (1º) de septiembre de dos mil once (2011). Afirma la peticionaria que al día siguiente puso en conocimiento de su jefe inmediato el diagnóstico, con el fin de que la empresa atendiera las recomendaciones hechas por su médico tratante, consistentes en: “ disminuir labores que requieran movimientos repetitivos de flexoextensión y rotación de muñecas (por ejemplo digitación permanente y sostenida) ”.

[74] Como consecuencia de lo anterior, el empleador decidió trasladarla al punto de venta de ropa sport del centro comercial Chipichape. No obstante, el nueve (9) de septiembre siguiente, esto es, una semana después, la empresa le informó que, debido a un proceso de reestructuración, daba por terminado su contrato de trabajo a partir de la fecha.

La empresa, por su parte, alega no haber tenido conocimiento del estado de salud de la peticionaria, ni de las recomendaciones del médico tratante. Afirma, en su defensa, que la accionante no reunía los requisitos que exige la protección de estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997 por no ser una " persona discapacitada, inválida ó con limitaciones físicas que le impidan desarrollar sus actividades normales o interactuar en sociedad ".

Los jueces, a su vez, coincidieron en que no se trataba de una persona con limitaciones, de manera que la sola patología del túnel carpiano no permitía que se configurara la estabilidad laboral reforzada reclamada. Así, negaron el amparo e indicaron que la señora Muñoz Manrique cuenta con la acción ordinaria laboral.

Pues bien, la Sala Octava de Revisión encuentra que en este caso, aun cuando se presenta un debate probatorio que, tal y como informó la empresa accionada, fue sometido a decisión del juez natural –jurisdicción ordinaria laboral- mediante un proceso aún en curso, [75] la compañía no logró desvirtuar, al igual que en los casos precedentes, la presunción de despido discriminatorio contra la accionante, puesto que no expuso cuáles fueron las razones del despido, limitándose a mencionar que éste se produjo como consecuencia de un proceso de restructuración por el que atravesaba, sin aportar siquiera una prueba sumaria de la verdadera existencia de dicho proceso de restructuración, ni de otros despidos a los que se haya visto obligada en virtud del mismo.

Por ello, esta Sala considera que la señora Muñoz Manrique es merecedora de la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, dada su situación de debilidad manifiesta, derivada de la merma en sus condiciones generales de salud y que conllevan para ella, a la postre, una dificultad para el desempeño de las tareas propias de su actividad laboral.

Ahora bien, en atención a que, como ya fue mencionado, en la actualidad cursa ante el Juzgado Trece (13) Laboral de Oralidad del Circuito de Cali una demanda ordinaria iniciada por la accionante contra la empresa Arturo Calle Calle, en este caso el amparo deberá ser concedido únicamente como mecanismo transitorio, hasta tanto en dicha jurisdicción sea proferido un fallo definitivo que resuelva la controversia presentada entre los mismos sujetos que obran como partes en esta acción de tutela.

Por esta razón, la Sala Octava concederá el amparo transitorio de los derechos de la ciudadana Gina Patricia Muñoz Manrique y ordenará su reintegro o reubicación a un empleo compatible con sus capacidades actuales, así como el pago de las acreencias y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación, hasta tanto se adopte una decisión definitiva en el seno de la jurisdicción ordinaria laboral respecto del despido de la tutelante.

Adicionalmente, la Sala Octava de Revisión, advertirá a las empresas accionadas que: i) deberán abstenerse de incurrir de nuevo en este tipo de conductas discriminatorias, ii) deberán capacitar a los accionantes para que cumplan sus nuevas funciones, de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa; iii) y que, para poder dar por terminado el contrato de trabajo de los actores a partir del reintegro que se ordenará en esta providencia, deberán adelantar ante la Administradora de Riesgos Profesionales, la calificación de pérdida de capacidad laboral de estos, y obtener la respectiva autorización por parte del Ministerio de la Protección Social.

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

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Diecisiete (17) Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, dentro del proceso de tutela iniciado por la ciudadana Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA

S.A. y, en su lugar, CONCEDER el amparo de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la igualdad.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa C.I. HOSA S.A. que, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda al reintegro de la actora al cargo que venía ocupando antes de la fecha de desvinculación o a uno de igual o superior jerarquía en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud, que será valorado por los médicos de salud ocupacional, entendiéndose para todos los efectos sin solución de continuidad. La empresa deberá, igualmente, tener en cuenta las advertencias consignadas en el último párrafo de las consideraciones de la presente providencia.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa C.I. HOSA S.A. reconocer y pagar a favor de la señora Rubiela Castro Torres, los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de desvinculación, para lo cual contará con un término de cuarenta y ocho (48) horas, una vez notificada de la presente sentencia.

CUARTO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Sexto (6º) Civil del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de tutela iniciado por el señor Segundo Pedro Matallana Páez contra C.I. Metal Comercio S.A.S. y, en su lugar, CONCEDER el amparo de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la igualdad.

QUINTO.- ORDENAR a la empresa C.I. Metal Comercio S.A.S. que, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda al reintegro del actor al cargo que venía ocupando antes de la fecha de desvinculación o a uno de igual o superior jerarquía en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud, que será valorado por los médicos de salud ocupacional, entendiéndose para todos los efectos sin solución de continuidad. La empresa deberá, igualmente, tener en cuenta las advertencias consignadas en el último párrafo de las consideraciones de la presente providencia.

SEXTO.- ORDENAR a la empresa C.I. Metal Comercio S.A.S reconocer y pagar a favor del señor Segundo Pedro Matallana Páez, los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de desvinculación, para lo cual contará con un término de cuarenta y ocho (48) horas, una vez notificada de la presente sentencia.

SÉPTIMO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Penal del Circuito de Funza (Cundinamarca), dentro del proceso de tutela iniciado por la ciudadana Ana Mercedes Giraldo Jaime contra Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos y, en su lugar, CONCEDER el amparo de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la igualdad.

OCTAVO.- ORDENAR a la empresa Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda al reintegro de la actora al cargo que venía ocupando antes de la fecha de desvinculación o a uno de igual o superior jerarquía en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud, que será valorado por los médicos de salud ocupacional, entendiéndose para todos los efectos sin solución de continuidad. La empresa deberá, igualmente, tener en cuenta las advertencias consignadas en el último párrafo de las consideraciones de la presente providencia.

NOVENO.- ORDENAR a la empresa Cemplas Ltda. Compañía de Empaques Plásticos reconocer y pagar a favor de la señora Ana Mercedes Giraldo Jaime, los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de desvinculación, para lo cual tendrá un término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de esta sentencia.

DÉCIMO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Séptimo (7º) Penal del Circuito de Cali, dentro del proceso de tutela iniciado por la ciudadana Gina Patricia Muñoz Manrique contra la empresa Arturo Calle Calle y, en su lugar, CONCEDER el amparo transitorio de los derechos de la accionante a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la igualdad, hasta tanto la jurisdicción ordinaria en lo laboral se pronuncie de manera definitiva sobre su despido.

DÉCIMO PRIMERO.- ORDENAR a la empresa Arturo Calle Calle, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda al reintegro de la actora al cargo que venía ocupando antes de la fecha de desvinculación o a uno de igual o superior jerarquía en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud, que será valorado por los médicos de salud ocupacional, entendiéndose para todos los efectos sin solución de continuidad. La empresa deberá, igualmente, tener en cuenta las advertencias consignadas en el último párrafo de las consideraciones de la presente providencia.

DÉCIMO SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Arturo Calle Calle reconocer y pagar a favor de la señora Gina Patricia Muñoz Manrique, los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de desvinculación, para lo cual tendrá un término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de esta sentencia.

DÉCIMO TERCERO.- Por la Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ausente en comisión MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Los procesos de la referencia fueron seleccionados para revisión, y acumulados entre sí, por la Sala de Selección Número Uno, mediante auto proferido el treinta y uno (31) de enero de dos mil doce (2012).

[2] Según consta en el certificado expedido por el Departamento de Desarrollo Humano de C.I. HOSA S.A., con fecha 6 de agosto de 2011 (fl. 7 del cuaderno principal del expediente). En adelante, los folios a que se haga referencia harán parte de los cuadernos principales de cada uno de los expedientes acumulados, a menos que se diga expresamente lo contrario.

[3] Folio 17. [4] Folio 9 [5] Folio 4. [6] Incapacidad médica el 24 de marzo de 2011 por especialista en salud ocupacional (Fl. 13). También obra dentro del expediente memorando suscrito por la Jefe de Desarrollo Humano de la empresa, mediante el cual hace devolución de las incapacidades a la accionante para su trámite ante la EPS SURA, con fechas 16 a 19 de septiembre de 2010 y 20 a 22 de septiembre de 2010 (Fl. 16).

[7] Aparece la remisión del médico de la I.P.S. que la atendía (Fl. 12). [8] Esta información fue corroborada por la señora Rubiela Castro Torres, en declaración rendida ante el Juez Setenta (70) Penal Municipal con Función de Control de Garantías, el día 6 de septiembre de 2011.

[9] C.I. HOSA S.A. adjuntó a la contestación de la acción de tutela copia de la carta mediante la cual comunicó a la accionante su decisión de no prorrogar el contrato por más tiempo y en la que le informaba que el mismo vencía el 6 de agosto de 2011. (Fl. 51).

[10] Aparece copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre la accionada y la señora Castro Torres, con fecha 7 de abril de 2006. (Fls. 46 a 50).

[11] Dentro del expediente obra copia de la liquidación definitiva de contrato (Fls. 52 a 54). [12] La empresa acompañó copias de las incapacidades presentadas por la ciudadana Castro Torres desde 2006 hasta abril de 2011, por diversas causas, todas ellas de origen común y con duración máxima de dos días. (Fls. 41 a 45).

[13] Fl. 38. Para fundamentar este aserto, la empresa anexó cuatro memorandos dirigidos a la señora Rubiela Castro Torres, por incumplimiento del horario de trabajo. (Fls. 55 a 58).

[14] Fl. 38. [15] Folios 31 a 49el cuaderno de la Corte Constitucional. [16] Folio 7. La historia clínica de este accidente de trabajo se encuentra en los folios 4 a 9.

[17] Folio 10. La historia clínica de este accidente de trabajo obra dentro del expediente a folios 10 a 16 y 18 a 25. [18] Folio 18. [19] Folio 24.

[20] Folios 31 y 32. [21] Folios 26 y 27. [22] Folio 67. [23] Folio 24. El informe de accidente de trabajo de la ARP Colmena, por su parte, señala que "[e] lla se encontraba trabajando una de las máquinas inyectoras y cuando fue a sacar la colada que queda en el molde le coge la mano izquierda y la presiona ocasionando una fractura en su mano izquierda ". (Fls. 19 y 20).

[24] Aparece copia de las prescripciones de incapacidad médica. (Folios 10 a 18). [25] En la carta de terminación del contrato de trabajo, la empresa afirma lo siguiente: " Como es conocimiento de todos la economía del país no está en su mejor momento, y nosotros no somos la excepción y como Compañía nos ha afectado, el cual se ve reflejado en la baja producción que hemos tenido en los últimos meses. // Como usted misma ha podido darse cuenta hemos tenido que despedir a varios de sus compañeros debido a que es imposible sostener una nómina tan alta, por esta razón nos vemos en la necesidad de dar por terminado su contrato laboral de manera unilateral por parte del patrono a partir de la fecha […]". (Folio 9).

[26] Folio 34. [27] Folios 36 y 37. [28] Folio 72. [29] Folio 8. [30] Folio 7. [31] Folio 9 [32] Folio 10. [33] Folios 73, 81 a 82, y 155 a 157.

[34] Dentro del expediente T-3.271.624 (Rubiela Castro Torres contra C.I. HOSA S.A.) la acción de tutela fue concedida en primera instancia. El juez de conocimiento consideró que la accionante era merecedora de una estabilidad laboral reforzada, aun cuando no estuviera calificada como persona discapacitada, lo cual hacía necesario que la empresa empleadora contara con autorización de la Oficina del Trabajo para proceder a su desvinculación. No obstante, el juez de segundo grado revocó el amparo otorgado en primera instancia por considerarlo improcedente ante la existencia de otros mecanismos judiciales, por cuanto la actora no contaba con el fuero de estabilidad laboral reforzada que pretendía hacer valer mediante la presente acción constitucional.

[35] Ver Sentencias T-434 de 2008 y T-588 de 2009, entre otras [36] Ver Sentencia T-768 de 2005. [37] Ver S entencia T-009 de 2008. [38] Ver Sentencia T-009 de 2008 [39] Ver la sentencia T-309 de 2010, entre otras.

[40] Sentencia T-198 de 2006. [41] Al respecto, en sentencia T-555 de 2006 esta Sala de revisión precisó que " El Sistema General de Riesgos Profesionales regulado por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, se encuentra a cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.P.), entidades encargadas de proteger y atender las contingencias generadas por accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo o empleados públicos, cuyo aporte es pagado totalmente por el empleador." [42] Ver la sentencia T-513 de 2010, entre otras.

[43] Inciso 2 del Artículo 93 de la Constitución Política "los derechos y deberes consagrados en esta carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados en Colombia" . Ver las s entencias T-483 de 1999 y T-1319 de 2001.

[44] Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

[45] Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

[46] Establece que el término " impedido " designa a "toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia,

congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.

De igual manera consagra que el impedido “ Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa.” [47] "

El derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado no se realiza cuando la única posibilidad verdadera ofrecida a las personas con discapacidad es trabajar en un entorno llamado "protegido" y en condiciones inferiores a las normas ".

[48] Las personas con discapacidad y el derecho al trabajo. 17. El Comité recuerda el principio de no discriminación en el acceso al trabajo de las personas discapacitadas, enunciado en su Observación general Nº 5 (1944) sobre las personas con discapacidad.

[49] Los Estados Partes deben adoptar medidas que permitan a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente en su esfera laboral, y por lo tanto, facilitar su inserción o reinserción en la sociedad .

[50] Consagró una distinción entre discapacidad y minusvalía, basada en los conceptos enunciados en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, con el propósito de clarificar las dudas provocadas por su uso indistinto.

[51] La cual reconoció que esta idea ha sufrido una evolución, pero que en esencia, caracteriza a las personas con deficiencias como aquellas que sufren “las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.” De manera conclusiva se acepta que cualquier discriminación a una persona en razón de su discapacidad constituye una afrenta a la dignidad y al valor inherente a la condición humana.

[52] Artículo 24. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

[53] Desarrolla el concepto de “ discapacidad ” estableciendo que “significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.” [54] Ver la s entencia T-823 de 1999, entre otras.

[55] Al tenor del artículo 3º de la Ley 361 de 1997, “e l Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983 .

” [56] Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Información Estadística de la Discapacidad, Bogotá, julio de 2004. [57] Categorías igualmente desarrolladas por el Decreto 692 de 1995 por el medio del cual se adopta el Manual Único de Calificación de Invalidez.

[58] La sentencia en comento señala, no obstante que “ el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. 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 ”.

[59] 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.

” [Nota al pie No. 14 en la sentencia T-1040 de 2001]. [60] En este caso se trataba de un contrato a término fijo, prorrogado en una ocasión y de cuyo vencimiento la empresa dio preaviso al accionante después de que éste empezara a padecer problemas de rodilla y hubiere estado incapacitado en varias ocasiones.

[61] Sentencia T-198 de 2006. [62] Sentencia T-812 de 2008. [63] Sentencia T-198 de 2010. [64] Folio 9. [65] Folio 31 del cuaderno de la Corte Constitucional.

[66] Folio 17. [67] Folio 38. [68] Folio 48 del cuaderno de la Corte Constitucional. [69] Folio 4. [70] Folio 48 del cuaderno de la Corte Constitucional.

[71] Folio 24. [72] Folio 67. [73] Folio 8. [74] Folio 9. [75] Folios 32 y siguientes del cuaderno de la Corte Constitucional.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.