COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/443/17

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/443/17
Expediente	—
Fecha	2017-07-13
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Ocupacional Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Caso De Vinculo Mediante Contrato De Prestacion De Servicios
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Por Razones De Salud Cuando No Se Ha Calificado Su Discapacidad Por La Autoridad Competente
- Derecho Al Reintegro Laboral En Contrato De Prestacion De Servicios

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, la jurisprudencia

Texto completo

T-443-17 Sentencia T-443/17 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Caso en que se dio por terminado contrato de prestación de servicios de accionante sin autorización previa del Ministerio del trabajo ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL- Procedencia excepcional Esta Corte ha señalado reiteradamente que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate. No obstante, esta Corporación ha indicado que de forma excepcional la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos. En ese orden de ideas, este Tribunal ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario, para que proceda la acción de tutela que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición, esto es, que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad padecida por el trabajador.

SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL- Procedencia excepcional de la tutela cuando se ponen en riesgo derechos fundamentales DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA- Alcance/ DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA- No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino también quienes experimentan una afectación de salud La Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les "impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CASO DE VINCULO MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS- Protección Si bien es cierto que el derecho a la estabilidad laboral reforzada en principio se predica de las relaciones laborales convencionales y sujetas a ciertas formalidades, esta Corte en reiteradas ocasiones ha aplicado el mencionado mandato a los contratos de prestación de servicios con el único objeto de proteger a las personas que por sus condiciones particulares así lo requieran. Lo anterior sin olvidar que el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud y, además continúe accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de prestación de servicios.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales Es debido precisar que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en el caso concreto, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.

PRESUNCION DE DISCRIMINACION- Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE- Protección especial Respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, este Tribunal ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Constitución. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la norma superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, sin necesidad de que exista una calificación previa.

DERECHO AL REINTEGRO LABORAL EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS- Orden de reintegrar a accionante a un cargo que se ajuste a las condiciones actuales de salud de la trabajadora Referencia:

expediente T-6.086.056 Acción de tutela interpuesta por Martha Yolanda Guzmán Reyes contra la Secretaría de Integración Social de la Alcaldía de Bogotá.

Magistrado Sustanciador (e.): IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Bogotá D.C., trece (13) de julio de dos mil diecisiete (2017). La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Cristina Pardo Schlesinger, Alberto Rojas Ríos e Iván Humberto Escrucería Mayolo (e.), en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo emitido por los Juzgados 40 Civil Municipal de Oralidad y 7.º Civil del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela interpuesta por Martha Yolanda Guzmán Reyes contra la Secretaría de Integración Social de la Alcaldía de Bogotá.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos 1.1 La accionante, de 49 años de edad, manifiesta haber celebrado un contrato de prestación de servicios el 23 de agosto de 2013 con la Secretaria de Integración Social de Bogotá, que se fue prorrogando hasta el 2 de septiembre de 2016 para ocupar el cargo de trabajadora social, con una asignación básica mensual de $ 3.590.000.

1.2 Afirma que como resultado del cambio de administración distrital su contrato fue cancelado de manera unilateral sin justa causa, sin que mediara permiso del Ministerio de Trabajo, esto es, sin tener cuenta el diagnóstico médico de “atrofia bilateral del nervio óptico” con visión del 5% en el ojo izquierdo únicamente.

1.3 Señala la actora que al momento de la cancelación del contrato la administración conocía de su discapacidad y de su situación familiar, ya que es madre cabeza de familia por razón de la discapacidad de su esposo quien presenta ceguera como consecuencia de un glaucoma congénito que padece desde el año 2006, que le impide ejercer su profesión de publicista, motivo por el cual no tiene cómo cubrir las necesidades básicas de su hijo de 13 años de edad.

Agrega que debe 6 meses de administración y que presenta una mora de 4 meses por un crédito adquirido con la Cooperativa Financiera Confiar. 1.4 Con base en lo expuesto la señora Guzmán Reyes solicitó “ la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo y al debido proceso y en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarla en un término no mayor a 48 horas a un cargo de igual o mejores condiciones al que se encontraba en el momento de su desvinculación pagándole los honorarios pactados contractualmente y dejados de percibir desde el 3 de septiembre de 2016, junto con la afiliación a la seguridad social integral y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.” [1] 2.

Pruebas 2.1 Copia de la cédula de ciudadanía y de los diplomas de trabajadora social y especialista en trabajo social y laboral de la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes.

[2] 2.2 Copia de la historia clínica de la señora Guzmán Reyes en la que se advierten padecimientos tales como “hidrocéfalo no especificado, deficiencia visual leve o ausente, binocular.” [3] 2.3 Copia de la certificación expedida por la Secretaría de Integración respecto de los cuatro contratos de prestación de servicios ejecutados por la señora Guzmán Reyes.

[4] 2.4 Copia de la historia clínica expedida el 30 de mayo de 2014 [5] , la cual registra que se trata de una “paciente con atrofia de segundo par craneano (nervio óptico), su visión es deficiente, su condición estable y no presenta posibilidades de mejoría” .

[6] 2.5 Copia de la cédula ciudadanía del señor Jaime Gaitán Gómez y del registro civil del menor Mauricio Gaitán Gómez, esposo e hijo de la actora, respectivamente.

[7] 2.6 Copia de dictamen pérdida de capacidad laboral del 78.55% del señor Jaime Gaitán Gómez expedido por Colpensiones. El mencionado porcentaje se encuentra justificado en el glaucoma congénito que este padece.

2.7 Copia del estado de cuenta expedido por el Colegio Gimnasio Monseñor Manuel María Camargo precisando los cuatro meses de adeudados por la acudiente del menor Mauricio Gaitán Gómez.

2.8 Copia del estado de cuenta expedido por la Unidad Residencial Luna Park acreditando el estado deuda de 6 meses por concepto de administración por parte de los señores Jaime Gaitán Gómez y Martha Yolanda Guzmán Gómez.

3. Trámite de primera instancia y respuesta de las entidades accionadas Mediante auto del 19 de diciembre de 2016, el Juzgado 40 Civil del Circuito de Bogotá avocó el conocimiento de la acción de tutela y procedió a la notificación de las accionadas para que ejercieran el derecho de defensa y contradicción.

Asimismo, dispuso vincular al Ministerio del Trabajo, para que se pronunciara sobre los hechos que dieron origen al amparo de tutela. 3.1 Respuesta de la Secretaria de Integración Social La Secretaría Distrital de Integración Social manifestó que la entidad no tuvo una relación laboral con la accionante, sino que en virtud de los proyectos sociales de esa institución fue vinculada en varias oportunidades mediante contrato de prestación de servicios, los cuales no constituyen una relación laboral ni generan obligación de afiliación al sistema de seguridad social. Agregó que no se realizó un despido si no que venció el plazo del contrato. La causa por la cual dio por terminado el contrato fue por el "término del plazo de ejecución pactado en el contrato de prestación de servicios 4771 de 2016" señalando además que "la accionante no es una persona con discapacidad como lo manifiesta en su escrito de tutela, situación diferente es que presente una disminución en el ojo derecho, lo cual no la imposibilita para ejercer su profesión (…)".

3.2 Respuesta del Ministerio del Trabajo El Ministerio del Trabajo solicitó acceder a las pretensiones de la demandante y declarar la improcedencia de la acción constitucional con relación a dicha entidad ya que no hay obligación de su parte ni es quien ha vulnerado ni puso en peligro los derechos fundamentales de la accionante.

3.3 Alcaldía Mayor de Bogotá La Alcaldía Mayor de Bogotá guardó silencio. 4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 4.1 Primera instancia 4.2.

El Juzgado 40 Civil Municipal de Bogotá mediante sentencia del 17 de enero de 2017, declaró improcedente la protección invocada por el accionante al considerar que la relación contractual existente entre las partes en de carácter civil y no laboral, ya que según pudo probarse la causa de su terminación fue el vencimiento del plazo para su ejecución, sin que exista prueba de que a pesar de ser un contrato de prestación de servicios este haya terminado por el estado de salud de la accionante.

4.2 Impugnación Manifestó la actora que los trabajadores afectados sensiblemente por su estado de salud física o sensorial que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada.

4.2 Segunda instancia El Juzgado 7.º Civil del Circuito de Bogotá en providencia del 28 de febrero de 2017, confirmó la sentencia de primera instancia en razón a que el demandante no probó ningún perjuicio irremediable ni agotó los mecanismos ordinarios de defensa judicial.

5. Tramite en sede de revisión 5.1 En desarrollo del trámite de revisión, el Magistrado ponente consideró necesario disponer de mayores elementos de juicio que le permitieran esclarecer la situación fáctica del asunto sometido a estudio. Para ello, ordenó:

Primero: Solicitar a la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes Correal que dentro del término de las veinticuatro (24) horas siguientes al recibo de la notificación de esta providencia, absuelva los siguientes interrogantes:

(i) ¿De qué fuente provienen sus ingresos, el monto al que ascienden y cuáles son sus gastos? (ii) ¿Cuántas personas tiene a su cargo y que vínculo tienen con usted? (iii) ¿Inició un proceso ante la jurisdicción ordinaria para resolver la controversia suscitada con las accionadas? En caso contrario, indique por qué razón no lo hizo.

(iv) Allegue Copia de documentos médicos recientes que acrediten la “atrofia bilateral del nervio óptico” mencionada por la accionante en el punto 2 del escrito de tutela.

(v) Informe a este despacho que producto de la mencionada patología ha sido calificada por pérdida de capacidad laboral y si producto de dicha valoración ha recibido algún tipo de prestación económica.

(vi) Precise si el señor Mauricio Gaitán Guzmán tiene pensión o si le fue reconocida algún tipo de indemnización por motivo de la pérdida de capacidad laboral del 78.55% que padece.

5.2 En respuesta al anterior proveído la accionante únicamente remitió dentro del término copia de la calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por Colpensiones con un porcentaje del 73.48%, cuyo diagnóstico fue “visión subnormal nerviosos central de ambos ojos, cefalea, trastorno de ansiedad y somatomorfos, mialgia, perdida de la agudeza visual funcional y con secuelas de enfermedades del sistema.” [8] 5.3 Asimismo la actora indicó que a la fecha ni a ella ni a su esposo se les ha reconocido pensión alguna.

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

2. Problema jurídico Con base en los hechos descritos, corresponde a esta Sala de Revisión determinar si la Secretaría de Integración Social de Bogotá vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al no renovar el contrato de prestación de servicios mediante el cual estaba vinculada como Trabajadora Social, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, al ser una persona en situación de discapacidad.

Para resolver el problema jurídico planteado la Sala estudiará: (i) la procedencia excepcional de la acción de tutela en materia de reintegro laboral; (ii) protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso del vinculado mediante un contrato de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia; y (iii) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por encontrarse en situación de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia. Con base en ello, (iv) resolverá el caso concreto.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela en materia de reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia. Tanto el artículo 86 de la Constitución Política como la reiterada jurisprudencia constitucional dictada en la materia y los artículos concordantes del Decreto Estatutario 2591 de 1991, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, razón por la cual, sólo procede excepcionalmente como mecanismo de protección definitivo:

3.1. Esta Corporación ha reiterado que l a acción de tutela solamente procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; (ii) existiendo se requiere para evitar un perjuicio irremediable [9] ; o (iii) cuando los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces.

3.2. En este último supuesto, l a determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general, sino al examen de la adecuación en el caso concreto por parte del juez constitucional, que será quien determine si la parte accionante cuenta con otro instrumento de protección [10] . Para ello, la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: (i) verificar si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y (ii) comprobar si ellos son expeditos para evitar un perjuicio irremediable [11] .

3.3 Por su parte el principio de inmediatez exige que la acción de tutela sea interpuesta en un tiempo razonable y proporcional desde el hecho vulnerador.

Conforme a estos criterios esta Corporación ha admitido que un término de 6 meses es suficiente para recurrir a este mecanismo constitucional.

No obstante, también ha sostenido que dicha valoración es casuística, por lo que en algunos casos ha aprobado un plazo mayor a 6 meses cuando se demuestra una justificación para la presentación. En este sentido, reiterando lo expuesto en la sentencia T-158 de 2006 [12] estableció que el retraso del accionante para interponer la acción de tutela sólo puede ser aceptado bajo dos hipótesis:

“De hecho, de la jurisprudencia de esta Corporación se puede derivar que solamente es aceptable un extenso espacio de tiempo transcurrido entre el hecho que genera la vulneración y la presentación de la acción de tutela bajo dos circunstancias específicas: (i) Que se demuestre que la vulneración es permanente en el tiempo y que, pese a que el hecho que la originó por primera vez es muy antiguo respecto de la presentación de la tutela, la situación desfavorable del actor derivada del irrespeto por sus derechos, continúa y es actual. Y (ii) que la especial situación de aquella persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, convierte en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros.” En este orden de ideas, la acción de tutela es procedente inclusive cuando ha transcurrido un tiempo considerable entre el hecho vulnerador y su interposición, en los casos en el que el accionante demuestra que existe una vulneración continua y actual y/o cuando es un sujeto de especial de protección.

3.3. En esta dirección, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional o en circunstancias de debilidad manifiesta [13] . En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial es [14] .

3.4. Ahora bien, esta Corte ha señalado reiteradamente que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral [15] , toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

3.5. No obstante, esta Corporación ha indicado que de forma excepcional la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos [16] .

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

3.7. En ese orden de ideas, este Tribunal ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario, para que proceda la acción de tutela que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición, esto es, que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad padecida por el trabajador.

4. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso del vinculado mediante un contrato de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia 4.1. Aunque el ordenamiento jurídico colombiano establece la posibilidad de que los empleadores puedan regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo o de obra o labor, esta autonomía se encuentra limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al

trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas.

La jurisprudencia constitucional ha implementado la expresión “estabilidad laboral reforzada” para hacer alusión al derecho fundamental mencionado anteriormente. Si bien es cierto que el término ‘laboral’ está ligado a las relaciones de trabajo dependientes, caracterizadas por el cumplimiento de los tres elementos esenciales del contrato, esto es, prestación personal de un servicio, subordinación y remuneración, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo laboral propiamente dicho, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. En esta dirección la sentencia T-1210 de 2008 precisó que “aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos”.

En efecto en la sentencia T-040 de 2016, se garantizó el derecho a la estabilidad reforzada de una persona a quien se le terminó sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta al considerar que “la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios”.

En la misma perspectiva la sentencia T-040 de 2016 indicó que la aplicación de la estabilidad laboral reforzada en el contrato de prestación de servicios ha sido adoptada por esta Corporación siempre y cuando se cumpla alguno de los siguientes presupuestos.

“- EL primero, señala que la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios. Por lo tanto, no es necesario declarar un contrato realidad y con solo demostrarse la discriminación, se debe ordenar reintegro y pago de indemnización.

- El segundo, considera necesario declarar la configuración de un contrato realidad para luego sí aplicar las reglas de protección reforzada.

Probada la existencia del contrato laboral y la discriminación, se debe ordenar reintegro y pago de indemnización. En estricto sentido no es un caso de contrato de prestación de servicios.

- El tercero, indica que se debe estudiar la configuración de un contrato realidad, sin embargo, si no existen elementos probatorios que permitan verificar su configuración, también se debe evaluar la discriminación.” Conforme con tal línea de orientación, la Sentencia SU 049 de 2017 detalló la procedencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada en aras de garantizar los derechos de las personas en condiciones de debilidad manifiesta a quienes por sus condiciones de salud no pueden cumplir con determinadas labores, al respecto precisó:

“(…), la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” 4.2 En conclusión, si bien es cierto que el derecho a la estabilidad laboral reforzada en principio se predica de las relaciones laborales convencionales y sujeta a cierta formalidades, esta Corte en reiteradas ocasiones ha aplicado el mencionado mandato a los contratos de prestación de servicios con el único objeto de proteger a las personas que por sus condiciones particulares así lo requieran. Lo anterior

sin olvidar que el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud y, además continúe accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de prestación de servicios.

5. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por encontrarse en situación de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia 5.1 Es debido precisar que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en el caso concreto, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” [17] , y además por sus condiciones particulares puedan ser discriminados por ese solo hecho [18] , están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada” [19] .

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

Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte a las garantías de la Carta:

(i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una “persona (…) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” [20] y, (ii) en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo [21] .

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

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

(b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones [22] ;

(iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) [23] ; y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” .

[24] 5.3 Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo [25] , pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores con calificación de la discapacidad.

5.4 Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, este Tribunal ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Constitución [26] . Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la norma superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, sin necesidad de que exista una calificación previa [27] .

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

6. Caso concreto. 6.1 Presentación del caso 6.1.1 En el asunto que se analiza, la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes solicita su reintegro a la entidad accionada “ en un cargo igual o de mejor denominación y que sea compatible con sus limitaciones de salud , así como el pago de los sueldos y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedida, la afiliación al sistema de seguridad social y el pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa.” 6.1.2 La accionante tiene 49 años de edad, se encontraba vinculada como trabajadora social en la Secretaría de Integración Social de Bogotá mediante contratos de prestación de servicios, iniciando con el núm. 6991 del 23 de agosto de 2013 por un plazo de 6 meses, hasta el 27 de febrero de 2014, posteriormente el 2584 del 18 de enero de 2014, por 6 meses, seguido por 7465 del 1.º de abril de 2015, por 9 meses, y finalmente el 4771 del 24 de febrero de 2016 por 6 meses, dando por terminada la relación contractual el 2 de septiembre del mismo año. El objeto contractual era el de conformar el equipo de inclusión social conforme al proyecto 721 de atención integral a personas en situación de discapacidad.

6.1.3 Con motivo de la dificultad visual que presentaba para ver fue atendida e intervenida médicamente en reiteradas oportunidades, [28] sumado a ello debió practicarse exámenes cuyo diagnóstico del 30 de mayo de 2014 fue: “ atrofia de segundo par craneano (nervio óptico), su visión es deficiente (…) su condición es estable y no presenta posibilidades de rehabilitación” lo que permite concluir que a la fecha de presentación de la acción de tutela su estado de salud no ha mejorado.

6.1.4 Señala que e l 2 de septiembre de 2016 el término del contrato de prestación expiró y la entidad no renovó a pesar de que tenía conocimiento de sus padecimientos tal y como consta en el documento mediante el cual se le informó a la actora que el contrato de trabajo suscrito entre las partes culminaba el 31 de octubre de 2016, documento fechado el 30 de septiembre de ese año y suscrito por la accionante.

Por lo anterior, la actora acudió al Ministerio del Trabajo “ quienes le advirtieron que no podían despedirla sin permiso del ministerio y que hiciera una tutela.

[29] ” 6.1.5 Durante el trámite en sede revisión la actora allegó copia de la certificación de perdida capacidad laboral en la que se determinó un historial clínico con las siguientes características:

“(i) Oftalmología: con hidrocefalia a los 5 años. Baja visión desde entonces… varias cirugías de descomprensión cerebral (…) exotropia der…ODI: conjuntiva reposada, cornea clara, CA formada, iris sano (…) atrofia del nervio óptico.

(ii) Neurología: Hidrocefalia desde los 6 años (…) disminución de la agudeza visual en izquierdo y ceguera del ojo derecho y estrabismo, múltiples intervenciones quirúrgicas con antecedentes de fibromialgia y cefalea holo- craneana… quirúrgicos:

inserción de válvula y catéteres ventriculiperitonales…secuelas de atrofia del nervio óptico bilateral y cefalea de origen secundario, fibromialgia desde hace 3 años…marcada disminución de la agudeza visual.” Por tanto, atendiendo las circunstancias especiales de la actora y de su entorno familiar evidencian la relevancia constitucional del caso objeto de estudio, y justifican la intervención del juez constitucional con el fin de evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los sujetos referidos.

6.2 Procedencia excepcional de la acción de tutela para pretender el reintegro laboral. 6.2.1 En el asunto bajo estudio para tramitar las mencionadas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judiciales susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria [30] . No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación en aquellos casos en que el sujeto activo es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación contractual [31] . Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

6.2.3 En esta caso, la Sala encuentra que la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes (i) tiene 49 años de edad; (ii) se desempeñaba como trabajadora social y fue diagnosticada con “atrofia de segundo par craneano (nervio óptico), su visión es deficiente (…) su condición es estable y no presenta posibilidades de rehabilitación” ; con una pérdida de capacidad laboral del 73.48% (iii) a raíz de su cuadro médico, fue intervenida medicamente en repetidas ocasiones con anterioridad a que terminara su contrato de prestación de servicios, sumado a ello la permanencia de la discapacidad como se evidencia en la certificación de pérdida de capacidad laboral; y (iv) finalmente las condiciones económicas de la actora y de su entorno familiar no le permiten cubrir las necesidades como madre cabeza de familia de su esposo en situación de discapacidad y de su hijo menor de 13 años de edad.

6.2.4 En tales circunstancias, la acción de tutela es el mecanismo eficaz de protección, toda vez que la peticionaria es una persona con problemas de salud, lo cual le hace difícil retornar al mercado laboral, afectando el mínimo vital del núcleo familiar.

[32] . 6.3 Presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada y, consecuentemente, de los derechos a la salud y al mínimo vital 6.3.1 Conforme el análisis de la jurisprudencia constitucional sobre el alcance de la protección del derecho, para entrar al estudio del caso concreto y determinar si se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante por parte de la entidad demandada, deberá la Sala establecer (i) si al momento de terminar la relación laboral, la accionante se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de discapacidad y, de constatarse tal situación, (ii) si el empleador contó con la previa autorización del Ministerio de Trabajo para no prorrogar el contrato celebrado con la actora.

6.3.2 En primer lugar, respecto a la condición de debilidad manifiesta de la demandante dada su situación de discapacidad , como se indicó en el estudio de la procedencia excepcional de este mecanismo constitucional, se cuenta en el expediente con la copia de la historia clínica de la señora Guzmán Reyes [33] , en la que se constata que su

patología obedece a “paciente con atrofia de segundo par craneano (nervio óptico), su visión es deficiente, su condición estable y no presenta posibilidades de mejoría”.

6.3.3 Asimismo, reposa en el expediente copia del documento calendado 16 de septiembre de 2016, mediante el cual la entidad accionada certifica los contratos de prestación de servicios desarrollados por la accionante [34] .

6.3.4 En atención a los medios probatorios obrantes en el expediente, concluye la Sala que, a la accionante se le dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones en las condiciones regulares , al punto que, según el resumen de atención expedido por la Clínica Universitaria Colombia [35] , la accionante ingresó en repetidas ocasiones con “ Hidrocefalia, episodios de desorientación, y somnolencia y malestar general”.

[36] . Adicionalmente no puede desconocerse el examen médico realizado por la clínica Oftalmosanitas del 30 de mayo de 2014 en el que se concluye que el estado de salud de la accionante no es satisfactorio, por presentar restricciones debido a una “ atrofia de segundo par craneano (nervio óptico), su visión es deficiente, su condición estable y no presenta posibilidades de mejoría” [37] , lo que da cuenta de que a la fecha de terminación del contrato (2 de septiembre de 2016) la actora mantenía la afección de salud referida, todo lo anterior sintetizado en la certificación de pérdida de capacidad laboral expedida por Colpensiones el 8 de junio de la presente anualidad.

En segundo lugar, la Secretaría de Integración Social de Bogotá no contó con la previa autorización del Ministerio de Trabajo para culminar la relación laboral que sostenía con la accionante, pues como lo indicó y acreditó con las respuestas allegadas en el trámite de la acción de tutela ante el juez de primera instancia, la causa por la cual dio por terminado el contrato fue por el “término del plazo de ejecución pactado en el contrato de prestación de servicios 4771 de 2016” señalando además que “ la accionante no es una persona con discapacidad como lo manifiesta en su escrito de tutela, situación diferente es que presente una disminución en el ojo derecho, lo cual no la imposibilita para ejercer su profesión(…)” [38] .

Así, en lo concerniente a la necesidad de probar la conexidad entre el despido y la limitación que presenta el trabajador, es preciso recordar que la Corte ha manifestado que se invierte la carga de la prueba, de modo que corresponde al empleador demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la situación de discapacidad del trabajador [39] .

Es preciso señalar que para desvirtuar la presunción que existe respecto de la conexidad entre el despido y la condición de salud de la trabajadora, no es suficiente con las afirmaciones hechas por la entidad accionada en la contestación presentada el 13 de enero de 2017, en la cual indicó que “que la entidad no tenía con la accionante un contrato de trabajo, si no como ha quedado señalado, tenía una vinculación de prestación, que una vez vencido el plazo de ejecución del contrato de prestación de servicios se da por finalizado” [40] , desconociendo el precedente reiterado de esta Corte en los que se ha dispuesto que tanto las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, como las que lo están mediante el contrato de prestación de servicios tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

[41] En consecuencia, teniendo en cuenta que la entidad demandada no desvirtuó esta presunción, se colige que la no renovación del contrato de prestación de servicios de la accionante se produjo en razón de su patología, por lo que debió el empleador acudir al Ministerio del Trabajo a solicitar la respectiva autorización para terminar el vínculo contractual, deber que, como ya se expuso, no fue cumplido.

Atendiendo lo expuesto, en el asunto objeto de estudio, el contrato de prestación de servicios celebrado entre la Secretaría de Integración Social de Bogotá y la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes, no podía ser terminado en virtud de la causal objetiva de vencimiento del plazo pactado, como quiera que la trabajadora se encontraba en una situación de vulnerabilidad en razón a la patología que aun presenta, y de la que era conocedor el empleador.

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

Se ha establecido, entonces, que la estabilidad laboral de que goza la accionante, por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta, se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía administrativa, lo que impone cargas solidarias a la entidad accionada de garantizar la permanencia, no indefinida, pero si acorde con la situación padecida por la trabajadora, en cumplimiento de los dispuesta por este Tribunal en casos similares.

Teniendo en cuenta que la Secretaría de Integración Social de Bogotá no cumplió con los deberes mencionados a lo largo de esta providencia, la Sala encuentra acreditado que en el presente caso se reúnen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes, el cual fue vulnerado por la decisión de la entidad demandada de no renovar el contrato de prestación de servicios sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, como quiera que la accionante a la fecha no cuenta con otro ingreso para suplir sus necesidades básicas, al haberse dado por terminado el contrato laboral sin las garantías legales requeridas, también fue desconocido su derecho al mínimo vital y a la vida digna por parte de la demandada. Lo mismo respecto al derecho a la salud de la actora, que si es cierto ha sido atendida por la Clínica Universitaria Colombia y Oftalmosanitas, la disminución en sus ingresos y las cargas propias que conlleva el hecho de ser madre cabeza de familia han comprometido la salud y la posible rehabilitación de la actora al no tener lo recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y médicas.

Por lo anterior, será del caso amparar los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Guzmán Reyes y, en consecuencia, teniendo en cuenta que por sus afecciones de salud no podrá ejercer el mismo cargo que venía desempeñando, se ordenará la renovación del contrato de prestación de servicios equivalente o de mejores condiciones al que ostentaba y bajo la misma modalidad contractual atendiendo, en todo caso, las restricciones médicas que le sean prescritas.

Así mismo, como la terminación de la relación contractual fue irregular habrá lugar a ordenar que se le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario.

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

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado 7º Civil del Circuito Bogotá el 28 de febrero de 2017, mediante el cual se confirmó el fallo emitido el 17 de enero de 2017 el por el Juzgado 40 Civil del Circuito de la misma ciudad.

En su lugar , CONCEDER , de forma definitiva, la protección a los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes.

Segundo.- ORDENAR a la Secretaría de Integración Social de Bogotá que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrarla a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios y que, en todo caso, se ajuste a las condiciones actuales de salud de la trabajadora, conforme las restricciones que le prescriba el médico tratante.

De igual manera, ORDENAR a la Secretaría de Integración Social de Bogotá que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, cancele a la señora Martha Yolanda Guzmán Reyes los salarios que legalmente le correspondan.

Así mismo, ORDENAR a la Secretaría de Integración Social de Bogotá que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reconozca y pague en favor de la Martha Yolanda Guzmán Reyes, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.

Tercero.- PREVENIR a la Secretaría de Integración Social de Bogotá para que, a partir de la fecha de reintegro de la señora Martha Guzmán Reyes Amaya, se abstenga de dar por terminado el contrato de prestación de servicios, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello y (ii) se cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo o (iii) le haya sido reconocida la pensión de invalidez con base en la certificación de pérdida de capacidad laboral expedida por Colpensiones.

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

IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Magistrado Ponente (e.) ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado Con aclaración de voto CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada ROCÍO LOAIZA MILIÁN Secretaria General (e.) [1] Cuaderno 1, folio 2.

[2] Cuaderno 1, folios 11, 13 y 14. [3] Cuaderno 1, folio 21 al 60. [4] Folio 6, ibídem. [5] Folios 9 a 12, ibídem. [6] Cuaderno 1, folio 124.

[7] Cuaderno 1, folio 12. [8] Comunicación emitida por Colpensiones el 8 de junio de 2017. [9] El perjuicio irremediable debe ser (i) inminente; (ii) grave; (iii) requerir de medidas urgentes para su supresión, y (iv) demandar la acción de tutela como una medida impostergable.

Por inminencia se ha entendido algo que amenaza o que está por suceder prontamente. Es decir, un daño cierto y predecible cuya ocurrencia se pronostica objetivamente en el corto plazo a partir de la evidencia fáctica y que justifica la toma de medidas prudentes y oportunas para evitar su realización. Así pues, no se trata de una simple expectativa o hipótesis. El criterio de gravedad, por su parte, se refiere al nivel de intensidad que debe reportar el daño. Esto es, a la importancia del bien jurídico tutelado y al nivel de afectación que puede sufrir. Esta exigencia busca garantizar que la amenaza o violación sea motivo de una actuación extraordinariamente oportuna y diligente. El criterio de urgencia, por otra parte, está relacionado con las medidas precisas que se requieren para evitar la pronta consumación del perjuicio irremediable y la consecuente vulneración del derecho. Por esta razón, la urgencia está directamente ligada a la inminencia. Mientras que la primera alude a la respuesta célere y concreta que se requiere, la segunda hace referencia a la prontitud del evento. La impostergabilidad de la acción de tutela, por último, ha sido definida como la consecuencia de la urgencia y la gravedad, bajo el entendido de que un amparo tardío a los derechos fundamentales resulta ineficaz e inoportuno. Sentencias: T-106 de 2017, T-563 de 2016, T-315 de 2015, T-471 de 2014, T-206 de 2013, T-424 de 2011, T-761 de 2010, T-789 de 2003 y T-225 de 1993, entre otras.

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

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

“[…] En cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez

puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral".

[12] Reiterada en sentencia T - 444 de 2016. [13] Ver sentencias T-015 de 2017, T-364 de 2016, T-692 de 2015, T-188 de 2014, T-269 de 2013, T-352 de 2011, T-1042 de 2010 y T-719 de 2003 entre otras.

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

[15] Ver sentencias T-076 de 2017, T-660 de 2016, T-647 de 2015, T-060 de 2013, T-594 de 2012, T-1038 de 2007 y T-198 de 2006, entre otras. [16] Entre otras, las sentencias T-521 de 2016 T-060 de 2013 T-922 de 2012, T-969de 2011, T-487de 2010, T-576 de 1998 [17] En la sentencia T-1040 de 2001 este Tribunal sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial, por lo que ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente.

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

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

Reiterada en la sentencia T-405 de 2015. [20] Al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte estimó que "[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas".

[21] Ver sentencias T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, entre otras. [22] La sentencia C-531 de 2000 y en relación con las consecuencias, esta Corporación estudió la constitucionalidad del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y consideró que el mismo era exequible "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria" .

[23] Según el artículo 54 de la Constitución, la formación y habilitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental.

Dice, el citado precepto : “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud ” .

[24] ” Art. 26, inc. 2.°, Ley 361 de 1997. [25] En sentencia T-125 de 2009, se puntualizó que: “ el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándole en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 ya citado, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado.” [26] Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud .(subrayas fuera del texto).

[27] Confrontar, entre otras, las sentencias T-364 de 2016, T-041 de 2014, T- 613 de 2011 y T-351 de 2003. [28] Cuaderno 1, folios 21 a 58. [29] Cuaderno 1 folio 1, escrito de tutela.

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

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

[32] Así lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional en sentencias como la T-368 de 2016 en la que indicó: “ Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales” .

[33] Folios 9 a 12, cuaderno de primera instancia . [34] Folio 19 y 20, ibídem. [35] Folios 21 a 58, ibídem [36] Folio 12, ibídem. [37] Folio 6, ibídem.

[38] Folio 93 a 94 ibidem. [39] Véanse, entre otras, las sentencias T-420 de 2015, T-445 de 2014, T-691 de 2013, T-018 de 2013, T-988 de 2012, T-986 de 2012 y T-1083 de 2007.

[40] Folio 102, ibídem. [41] Sentencia SU-049 de 2017.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 4 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.