COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/447/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/447/13
Expediente	—
Fecha	2013-02-11
Sala	Sala advierte
Magistrado ponente	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral De Las Personas En Condicion De Discapacidad
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional de la enfermedad que aqueja al empleado, con excepción de los enfermos de VIH de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del

Texto completo

T-447-13 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-447/13 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD- Empleador debe conocer de la enfermedad que aqueja al empleado, con excepción de los enfermos de VIH ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Inspector de trabajo tiene el deber o no de autorizar el despido del trabajador Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas.

De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”. Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando

empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social Referencia: expediente: T-3838163 Acción de tutela instaurada por Jaime Rafael Herrera Berdugo contra Empresa Triplex Pizano S.A.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., once (11) de julio de dos mil trece (2013). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA. Dentro del proceso de revisión de los fallos emitidos por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Barranquilla y por el Juzgado Octavo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de esa ciudad, en el trámite de la acción de tutela incoada por Jaime Rafael Herrera Berdugo, a través de apoderado, contra Triplex Pizano S.A.

I. ANTECEDENTES. La solicitud de amparo se fundamentó en los siguientes: 1. Hechos. 1.1 En el año 2007, el señor Jaime Rafael Herrera Berdugo ingresó a laborar a la empresa Triplex Pizano S.A. por medio de contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de operador de montacargas.

1.2 El 4 de abril de 2010, el demandante sufrió un accidente laboral que le causó lesiones en la pierna, brazo y espalda. El actor recibió las prestaciones médicas asistenciales que requirieron sus afecciones. Los médicos dictaminaron que el solicitante padecía de cambios degenerativos " Modic II, a nivel de L5-S1, de platillo vertebral, con un disco protuido extruso, con canal estrecho y Protrusión discal más desgarro anular y disminución en la amplitud del foramen derecho en L4-L5".

Éstos fueron diagnosticados como trastorno de disco lumbar con radiculopatía. 1.3 Los médicos tratantes ordenaron que el actor, al desempeñar las labores de trabajo:

i) no cargara más de doce kilogramos de peso; ii) no realizara movimientos repetitivos de columna, ni ergonómicos; iii) no se agachara; iv) evitara las jornadas extenuantes; y v) que cambiara constantemente de posición. Dichas recomendaciones fueron seguidas por la compañía accionada, al punto que reubicó al tutelante en otro puesto de trabajo.

1.4 El 11 de abril de 2012, Saludcoop EPS por medio de su especialista en salud ocupacional solicitó a la sociedad demandada los soportes médicos del trabajador con el fin de determinar el origen de la enfermedad que padece.

Además, la empresa promotora de salud reiteró las recomendaciones que la empresa debía tener en cuenta para que el empleado desempeñara sus labores.

1.5 El 4 de junio de ese año, la EPS referida determinó que la patología que sufría el actor era de origen profesional. 1.6 El 19 de julio de 2012, la empresa demandada terminó el contrato de trabajo con el señor Herrera Berdugo aduciendo la facultad discrecional que tiene el patrono de despedir al trabajador con la respectiva indemnización, conforme establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo [1] .

1.7 A través del Inspector de Trabajo, el actor convocó a la sociedad demandada a una audiencia de conciliación para que fuese reintegrado a su cargo, dado que al momento del despido se encontraba enfermo. Sin embargo, en esa diligencia las partes no llegaron a un acuerdo, porque el abogado de Triplex Pizano manifestó que el actor no se hallaba discapacitado, ni incapacitado, al momento de la terminación de la relación laboral.

1.8 El 1º de septiembre de 2012, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico estableció que la enfermedad que padece el accionante es de origen profesional. No obstante, en esa valoración no se estableció un porcentaje de pérdida de capacidad laboral para el petente.

1.9 El peticionario indicó que se encuentra desprotegido, comoquiera que su única fuente de ingreso era su trabajo. Recalcó que sin ese dinero no puede cubrir los gastos de su esposa y tres hijos, al igual que cancelar el crédito hipotecario que adeuda.

1.10 El 6 de septiembre de 2012, el señor Jaime Rafael Herrera Berdugo promovió la acción de tutela contra Triplex Pizano S.A., por considerar que vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada al mínimo vital, a la seguridad social al dar por terminado su contrato de trabajo mientras padecía una enfermedad de origen profesional. Por consiguiente, solicitó el reintegro a su puesto de trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones médicas, más el pago de los salarios dejados de percibir.

2 Intervención de la parte demandada. 2.1 Marina Judith Borja Díaz, apoderada especial de Triplex Pizano S.A., pidió que la tutela fuera declarada improcedente según los siguientes argumentos:

2.2 Inicialmente, la abogada señaló que el medio adecuado para resolver la controversia planteada por el señor Herrera Berdugo es un juicio ordinario, porque se requiere un gran ejercicio probatorio y un debate judicial que escapa a la competencia del juez de tutela.

Incluso manifestó que esos juicios tienen una corta duración, en razón a que su trámite es oral y no escrito. 2.3 Así mismo el apoderado adujo que el actor no puede ser clasificado como discapacitado, toda vez que la autoridad competente no ha determinado la pérdida de capacidad laboral. Es más, el trabajador no tiene carnet que lo acredite como una persona con alguna limitación. Además precisó que la protección a las personas discapacitadas se aplica cuando el trabajador “se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación moderada, que comprende a la pérdida de capacidad laboral entre el 15% y el 25 %; b) severa, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de capacidad laboral; o c) profunda cuando el grado de minusvalía supera el 50%” [2] .

2.4 Para finalizar, la profesional en derecho advirtió que su poderdante no solicitó el permiso de la autoridad del trabajo para despedir al empleado, en razón de que no requería esa autorización.

Esta posición se fundamentó en que el mencionado requisito solo se exige cuando el trabajador es discapacitado, calidad que no tiene el petente.

3 Sentencia de tutela de primera instancia. 3.1 En sentencia proferida el 24 de septiembre de 2012, el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Garantía de Barranquilla decidió negar el amparo por improcedente, porque la acción de tutela no es el medio adecuado para obtener el reintegro laboral. El funcionario jurisdiccional concluyó que el peticionario cuenta con las herramientas procesales ordinarias ante la jurisdicción laboral con el fin de conseguir su pretensión. Señaló que el carácter residual y subsidiario de esa acción constitucional descarta su procedencia en el caso concreto.

4 Impugnación. 4.1 El solicitante impugnó el fallo de primera instancia, reiterando los argumentos de la demanda y allegó la sentencia T-392 de 2008 [3] para justificar la protección de sus derechos fundamentales, pues esta providencia precisó que el amparo a la estabilidad laboral reforzada procede aun en los eventos en que el trabajador despedido no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral.

5 Fallo de tutela de segunda instancia. 5.1 El 11 de febrero de 2013, el Juzgado Octavo Penal del Circuito de Barranquilla con Funciones de Conocimiento confirmó el fallo emitido en primera instancia, toda vez que el caso es un asunto de competencia del juez ordinario laboral. El juez afirmó que la complejidad de la causa implica el decreto y la

práctica de una serie de pruebas que solo puede llevarse a cabo en procesos ordinarios. Además, advirtió que con la entrada en vigencia de la oralidad en el proceso laboral, el demandante puede acudir a los funcionarios judiciales de esa especialidad, quienes en un corto plazo responderán sus peticiones.

6 Pruebas relevantes aportadas al proceso. 6.1 . Pruebas aportadas por el accionante: 6.1.1 Copia del informe de aptitud para ingreso al trabajo del señor Jaime Rafael Herrera Berdugo realizado el 24 de mayo de 2007, donde se indicó que el actor se encontraba en plenas condiciones y sin restricción médica alguna para iniciar labores en la compañía (Folios 7 Cuaderno 2).

6.1.2 Copia de la resonancia magnética realizada al solicitante el 12 de marzo de 2012, que muestra que sufrió cambios degenerativos " Modic II a nivel L5-S1 de platillo vertebral con un disco protruido extruso con canal estrecho y protusión discal más desgarro anular y disminución en la amplitud del foramen derecho en L4-L5" (Folios 9 Cuaderno 2).

6.1.3 Copia de la solicitud elevada por la EPS Saludcoop, el 11 de abril de 2012, en la cual pidió a la empresa Triplex Pizano S.A. los documentos necesarios para determinar si la patología que padece el trabajador era de origen profesional.

Este requerimiento reiteró que el usuario al desempeñar las labores de trabajo no debe: i) cargar más de 12 kilogramos de peso; ii) realizar movimientos repetitivos de columna, ni ergonómicos; iii) agacharse; iv) evitar las jornadas extenuantes; y v) mantener una sola posición (Folio 10 Cuadernos 2).

6.1.4 Copia de la calificación de origen de la enfermedad que padece el actor, expedida por la Dependencia Técnica Nacional de Salud Ocupacional de Saludcoop EPS, el 4 de junio de 2012, donde establece que la patología que sufre el trabajador es de origen profesional (Folios 12-14 Cuaderno 2).

6.1.5 Copia de la carta de despido emitida por la compañía demandada el 19 de julio de 2012, mediante la cual esa sociedad terminó el contrato de trabajo con el señor Herrera Berdugo (Folio 15 Cuaderno 2).

6.1.6 Copia del examen médico de retiro efectuado por Triplex Pizano al tutelante, el 26 de julio de 2012, que evidencia que la compañía conocía de la enfermedad del trabajador. Conceptuó que el empleado padecía de " discopatia lumbosacro(protusión herniaria I5-S1) espondiloartrosis" y recomendó "seguir proceso de calificación de Junta Regional. Seguir manejo y recomendaciones EPS Saludcoop" (Folio 16 Cuaderno 2) .

6.1.7 Copia del dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico que determinó que la enfermedad que padece el actor es de origen profesional. Dicho concepto no estableció el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que tiene el peticionario (Folios 19-20 Cuaderno 2).

6.1.8 Copia de la constancia expedida por la EPS Saludcoop donde se afirmó que el 20 de septiembre de 2012 los médicos adscritos a esa entidad realizaron el procedimiento artrodesis vertebral [4] (Folio 24 Cuaderno 2). Y las radiografías que demuestran que se llevó a cabo la operación referida, al punto que el paciente cuenta con dos prótesis en su columna (Folio 14 Cuaderno 1).

6.2 Pruebas aportadas por la entidad accionada: 6.2.1 Copia del contrato individual de trabajo celebrado entre Jaime Rafael Herrera Berdugo y Triplex Pizano S.A que indica que el convenio se pactó por término indefinido (Folios 43- 45 Cuaderno 2).

6.2.2 Copia de la liquidación del contrato laboral del actor que señala que el empleado adeuda a la empresa $21'512.840.oo producto de un crédito de vivienda (Folio 47 Cuaderno 2).

6.2.3 Copia de los formularios de afiliación al Instituto de Seguros Sociales, a Saludcoop EPS y a Colpatria ARP (Folios 48 y 50 Cuaderno 2).

6.2.4 Copia del dictamen de calificación expedido por la ARP Colpatria, el 23 de julio de 2012, que precisó que la enfermedad que padece el usuario era de origen común (Folios 57-58 Cuaderno 2).

6.2.5 Copia del acta de la diligencia de conciliación realizada ante el Inspector del Trabajo entre tutelante y la compañía demandada, que muestra que la audiencia se declaró fallida, porque las partes no lograron a un acuerdo. El solicitante pidió que fuese reintegrado a su cargo, dado que el empleador lo despidió mientras se encontraba enfermo. No obstante, el abogado de Triplex Pizano adujo que el actor no tenía derecho al reintegro, debido a que no estaba discapacitado ni en estado de incapacidad, al momento de la finalización de la relación laboral (Folios 55-56 Cuaderno 2).

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN . Competencia. 1. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 inciso 2 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problema jurídico. 2. En el presente asunto le corresponde a la Sala establecer si Triplex Pizano S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Jaime Rafael Herrera Berdugo, quien padece una enfermedad lumbar, al terminar su contrato laboral sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, aduciendo la facultad discrecional del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y afirmando que esa autorización no era pertinente, toda vez que el actor no se encontraba incapacitado, discapacitado, o calificado como tal.

Para abordar el problema descrito, la Sala comenzará por reiterar el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas . A continuación, llevará a cabo el análisis del caso concreto.

La estabilidad laboral en personas discapacitadas. Procedencia de la tutela para su protección [5] . 3. Para el estudio de este tema la Sala se referirá al origen constitucional de la estabilidad laboral, e indicará que este derecho adquiere el carácter de fundamental y de reforzado en las personas discapacitadas, debido a que las afecciones físicas o sicológicas las coloca en un alto grado de vulnerabilidad.

Luego explicará cómo el legislador ha regulado el procedimiento que debe observar el empleador frente a las personas limitadas. Aunado a lo anterior, la Corte precisará que el juez constitucional ha amparado la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas siempre que se cumplan las reglas de procedibilidad para proteger ese derecho.

3.1. Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y de las garantías que de éste se desprenden. Sin embargo, no existe inamovilidad en el empleo, pues por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastará cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa [6] .

La estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional, debido a su vulnerabilidad, o porque pertenece a un grupo poblacional que ha sido tradicionalmente discriminado o marginado (Art.13 Inciso 2º C. P.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección del Estado, como sucede, con los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). La Sala resalta que esta clasificación no es un impedimento para que en desarrollo de los mandatos superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o individuos que así lo requieren.

De forma genérica “ la jurisprudencia constitucional ha establecido que esas personas gozan de un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser desvinculadas de su empleo sin autorización previa

de la autoridad administrativa o judicial competente" [7] y sin que exista una justa causa .

3.2. La Corte en esta oportunidad se referirá únicamente al derecho a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados o disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos de acuerdo con los hechos sometidos a su competencia [8] .

Para el caso de los discapacitados el sustento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho [9] , la igualdad material [10] y la solidaridad social. Estos mandatos de optimización establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

3.2.1. La estabilidad laboral reforzada de este grupo poblacional ha sido definida como "la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral" [11] .

Esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado " en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional [12] .

Ello significa que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, puesto que el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud [13] .

En desarrollo de lo anterior, el legislador expidió la Ley 361 de 1997 a través de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. Establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y otras normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

En sentencia C-531 de 2000, esta Corte declaró la constitucionalidad condicionada del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 , "es decir, el aparte que ordena el pago de la indemnización mencionada, sentando los siguientes criterios de interpretación conforme a la Constitución, del aparte normativo demandado: (i) el despido de una persona por razón de discapacidad es absolutamente ineficaz;

(ii) en consecuencia, si este se produce, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado. (iii) La indemnización correspondiente a 180 días de salario constituye una sanción por el desconocimiento de la prohibición de despido de personas con discapacidad [14] , y de las normas constitucionales previamente citadas (artículos 1º, 13 y 54), pero no comporta la validación del despido" [15] .

Vale aclarar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012. Esta norma revocó el permiso del Ministerio del Trabajo que requería el empleador para despedir a las personas discapacitadas, en las hipótesis en que existiera justa causa para terminar el contrato laboral [16] .

No obstante, la Sala Plena de la Corte declaró esta norma inexequible por medio de la sentencia C-744 de 2012 [17] , porque el Presidente de la República, al regular los requisitos para el despido de los trabajadores discapacitados, extralimitó las facultades otorgadas por la Ley 1471 de 2011, que exclusivamente consistieron en suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades.

Esta Corporación advirtió que la estabilidad laboral reforzada es una acción afirmativa que no puede ser restringida sin que existan razones suficientes para ello, conforme lo prevé el principio de progresividad. Además, indicó que el

legislador es el único competente para determinar si se requiere el permiso de la autoridad administrativa o judicial con el fin de despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, toda vez que desarrolla elementos de un derecho fundamental [18] .

3.3. Fijado el marco constitucional y legal, la Sala desarrollará la línea jurisprudencial sobre las subreglas que condicionan la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. Cabe aclarar que estos requisitos son diferentes del examen de procedibilidad general que se realiza en cualquier acción de tutela, verbigracia el estudio de la subsidiariedad e inmediatez.

En el estado actual de la jurisprudencia, el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o sicológico:

“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].” [19] Sobre las subreglas enunciadas la Sala realizará algunas precisiones:

3.3.1. En primer lugar, la sentencia C-824 de 2011 [20] advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. De esta manera, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que “ la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

En este sentido, la Corte ha señalado que la discapacidad es relevante cuando las limitaciones que afectan a una persona tienen relación en el desempeño de sus labores cotidianas y no de forma exclusiva con las productivas [21] .

“ 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 o no calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez” [22] .

Por ello, el juez de tutela, para identificar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral en las personas discapacitadas y estudiar la procedencia del amparo, debe evaluar los factores de vulnerabilidad que se manifiestan en motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte al actor en su bienestar físico, mental o fisiológico.

Esos elementos servirán para clasificar al empleado en uno de los tipos de discapacidades. En efecto, el operador jurídico tiene vedado condicionar el amparo a la evaluación de la invalidez expedida por juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador [23] . De similar forma, el patrono tiene prohibido despedir a un trabajador que

se encuentre en condiciones de debilidad y que cuente con los factores enunciados, alegando que la calidad de discapacitado solo se adquiere con la calificación de pérdida de capacidad laboral [24] .

Adicionalmente, esta Corporación precisa que el origen de la enfermedad o el hecho generador de la discapacidad no es determinante para la procedencia del amparo. Lo que en realidad es fundamental es que el juez verifique que el trabajador se halla en estado de debilidad y que cuenta con los factores de vulnerabilidad. Situación que implica para el empleado que perder su trabajo lo deja desprotegido, al igual que obtener una nueva fuente de ingreso sea más difícil que para las otras personas, debido a sus condiciones.

3.3.2. En segundo lugar, la Corte ha exigido que el empleador debe conocer de la patología que afecta al trabajador, al momento de finalizar la relación laboral. Esta regla tiene excepción en las personas que padecen VIH o SIDA, pues es contrario a la dignidad humana obligarlos a informar sobre el padecimiento de esa enfermedad [25] .

Ahora bien, en virtud del principio de igualdad es necesario extender al requisito analizado la libertad probatoria que se estableció en la sentencia SU-070 de 2013 [26] para las mujeres en periodo de gestación frente al conocimiento que debe tener el patrono sobre el embarazo, al momento de la terminación del contrato laboral. La inexistencia de la tarifa legal se desprende de los factores de vulnerabilidad que tiene el interesado para ser considerado una persona con discapacidad. Por lo tanto, se concluye que el empleador debe conocer de la enfermedad que aqueja al empleado. Sin embargo, la adquisición de ese saber se demuestra con cualquier medio de convicción, y el juez debe analizar todo el acervo probatorio para concluir si el patrono conocía de la discapacidad de su empleado en el evento que decida de despedirlo.

3.3.3. En tercer lugar, conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente ” [27] .

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: “ (…) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (…) ”.

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas [28] . Omitir dicho deber vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: “ (i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad,

(iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización" [29] .

Para la Sala, cuando una vez el trabajador tiene la calidad de discapacitado – aptitud que se evalúa con las condiciones señaladas en la Supra 3.3.1-, el empleador tiene la obligación de solicitar el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente so pena de la ineficacia del despido y de las demás sanciones pertinentes.

3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador [30] (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico ;

(b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado:

en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; 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.);

[31] y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario . Caso concreto. 4. En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, se discute si Triplex Pizano vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Jaime Rafael Herrera Berdugo, quien padece una enfermedad lumbar, al terminar su contrato laboral sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, aduciendo la facultad discrecional del artículo 64 Código Sustantivo de Trabajo y afirmando que esa autorización no era pertinente, toda vez que el actor no se encontraba incapacitado, discapacitado o calificado como tal.

4.1. Así las cosas, la Sala empezará por examinar la procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto, para continuar con el estudio de fondo respecto de la vulneración alegada por el actor a sus derechos fundamentales.

Procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto. 5. En este acápite de la providencia se evaluará el cumplimiento de los principios de subsidiariedad y de inmediatez.

5.1. El Decreto 2591 de 1991 y el precedente constitucional manifiestan que en principio la acción de tutela es procedente siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico [32] .

Esta regla que se deriva del carácter excepcional y residual de la acción de tutela cuenta con dos excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en [33] : i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable; y ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

En el segundo supuesto, la Corte ha precisado que la idoneidad y la eficacia del medio judicial ordinario deben evaluarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Entre dichos elementos relevantes se halla la condición de los accionantes, verbigracia que sean sujetos de especial protección constitucional tal como ocurre con los discapacitados, quienes no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar su reintegro [34] (Supra 3.3).

Para la Sala el caso sub-judice supera el requisito de la subsidiariedad porque la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, comoquiera que tiene una disminución física, producto de una enfermedad laboral. Además, la única fuente de ingresos del actor era la remuneración proveniente de su trabajo, por lo que carece de recursos para suplir

sus necesidades y las de sus tres hijos. Es más, la debilidad económica del tutelante se acrecienta porque adeuda a la empresa $21.512.840 producto de un crédito de vivienda (Folio 47 Cuaderno 2). Por último, las medidas de protección del derecho al trabajo y al mínimo vital del petente no pueden esperar a que el asunto sea solucionado por el juez ordinario, toda vez que el demandante tiene afecciones en su estado de salud, en la actualidad no devenga salario alguno y debe pagar una acrecencia a su empleador.

5.2. En relación con el principio de inmediatez, la Corte Constitucional ha establecido que si bien no existe un término legal concreto para la interposición de la acción, ésta debe proponerse dentro del plazo razonable a la vulneración de los derechos fundamentales. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el principio de inmediatez surge de la naturaleza de la acción de tutela, pues la finalidad última del amparo es proteger de forma inmediata los derechos constitucionales.

El juez de tutela debe evaluar el cumplimiento de este requisito con relación a las circunstancias que rodean el caso concreto, entre las cuales se encuentran: i) la pertenencia del actor a un grupo vulnerable;

ii) las situaciones personales o coyunturales que le hayan impedido acudir de forma inmediata ante la jurisdicción constitucional; iii) el aislamiento geográfico; iv) la vulnerabilidad económica, además de la persistencia o agravación de la situación del actor; v) la eventual vulneración de derechos de terceros; vi) la ausencia absoluta de diligencia por parte del afectado; y vii) la posibilidad de que el amparo represente una seria afectación a la seguridad jurídica [35] .

En el caso concreto, para la Sala se encuentra cumplido el requisito de inmediatez, porque el hecho de que el actor hubiese demorado casi 2 meses para proponer el amparo no excede el plazo razonable exigido por el principio de inmediatez, aun más si se tiene en cuenta que el solicitante no interpuso antes la acción de tutela debido a que estaba esperando llegar a un acuerdo con la empresa Triplex Pizano S.A. sobre el restablecimiento de sus derechos laborales. De esta manera, el tutelante acudió ante el Ministerio del Trabajo para celebrar una audiencia de conciliación con la compañía demandada, diligencia que se celebro el 26 de julio de 2012 y en la que no se llegó acuerdo alguno (Folios 55-56 Cuaderno 2).

Al mismo tiempo, el actor esperó para presentar la demanda a que la Junta de Calificación Regional de Invalidez del Atlántico expidiera el dictamen del origen de la enfermedad que padece, concepto que se emitió el 1º de septiembre de 2012 y que señaló que la patología que sufre el solicitante es profesional (Folios 19-20 Cuaderno 2 Conjuntamente, el actor pertenece al grupo poblacional de las personas discapacitadas, el cual es destinatario de protección especial constitucional derivado de su debilidad manifiesta. Así mismo, el peticionario cuenta con una vulnerabilidad económica que se acredita al observar que no tiene ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus tres hijo menores de edad, al igual que para cancelar el crédito hipotecario a su empleador.). La Sala constató la inexistencia de intereses de terceros involucrados en el trámite.

Estudio de fondo sobre la vulneración alegada por el señor Jaime Herrera Berdugo respecto al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

6. La Sala reitera que el artículo 26 de La ley 361 de 1997, establece que el despido de una persona en razón de una “ limitación” , sin autorización previa de la autoridad del trabajo, es absolutamente ineficaz. Es decir, carece de efectos; razón por la cual, en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. De hecho, según la sentencia C-824 de 2011, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa.

6.1. Para establecer la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no es importante el origen de la enfermedad (Supra 3.3.1). Lo determinante son las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentra el empleado. De

similar forma, para que un trabajador sea considerado como discapacitado no requiere la calificación de la pérdida de capacidad laboral, de modo que el juez de tutela debe evaluar los factores que indican que el interesado se halla en situación de debilidad manifiesta (Supra Ibídem).

Con relación a las circunstancias obrantes en el plenario, la Sala concluye que está comprobado que el peticionario es una persona discapacitada, pues padece de afecciones lumbares al punto que fue sometido a una intervención quirúrgica para introducirle dos prótesis en la columna (Folios 24 Cuaderno 2, y 14 Cuaderno 1). Vale recalcar que la limitación que padece el peticionario es una discapacidad moderada, toda vez que le impone restricciones tanto en su vida cotidiana como productiva. Una muestra de ello son las restricciones a las labores realizadas por el trabajador, que consistieron en que i) no cargara más de 12 kilogramos de peso; ii) no realizara movimientos repetitivos de columna, ni ergonómicos; iii) no se agachara; iv) evitara las jornadas extenuantes; y v) que cambiara constantemente de posición (Folio 10 Cuadernos 2). Esta situación convierte al petente en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Al mismo tiempo, esta Corte estima que para considerar al señor Herrera Berdugo como discapacitado no es relevante la existencia de la calificación de invalidez de la autoridad administrativa respectiva, pues reconocer esa calidad depende de los factores de vulnerabilidad, como se reseñó y aplicó al caso concreto.

6.2. Adicionalmente, es irrefutable que la sociedad demandada conocía de la discapacidad que sufre el solicitante al momento de la terminación de la relación laboral, dado que recibió y acató las recomendaciones dictadas por los médicos de la EPS Saludcoop sobre el manejo del petente en el desempeño de sus labores (Folio 10 Cuadernos 2). Incluso la empresa al realizar el examen de retiro del señor Herrera Berdugo señaló que padecía de “ discopatia lumbosacro(protusión herniaria I5-S1) espondiloartrosis” y recomendó “seguir proceso de calificación de Junta Regional. Seguir manejo y recomendaciones EPS Saludcoop” (Folio 16 Cuaderno 2).

6.3. En este proceso se encuentra acreditado que el peticionario sostuvo un vínculo laboral con la entidad accionada y que, previa a la notificación que Triplex Pizano le remitiera, informándole sobre la finalización de su relación laboral, no existió autorización del Ministerio del Trabajo. Esa situación se explica, porque la empresa accionada consideró que el demandante no era una persona discapacitada, ni contaba con una calificación en ese sentido, ni se encontraba incapacitado.

Por ello, el patrono utilizó la facultad discrecional de terminación de la relación laboral con el reconocimiento de la compensación respectiva.

La Sala reitera que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera ninguna actuación del patrono torna eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente. Este requisito es fundamental en razón de que el Ministerio del Trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacitada que cuenta con especial protección constitucional.

Sobre el particular, la sociedad demandada omitió solicitar el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, de modo que no permitió que la entidad competente verificara que con el despido no se afectaron los derechos fundamentales del señor Herrera Berdugo. Además, la compañía olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador discapacitado y no una mera formalidad. El deber de solicitar la autorización respectiva se refuerza con el conocimiento de la limitación del trabajador que tenía Tripex Pizano, comoquiera que el demandado sabía del estado de vulneración en que se encontraba el actor.

6.4. Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del peticionario, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo, la procedencia del amparo en principio se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado. La Sala recuerda que en este escenario debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio en favor del peticionario, pues resulta una carga desproporcionada para el afectado demostrar un hecho que reside en el fuero interno del empleador (Supra 3.3). De ahí que sea la sociedad demandada quien debía demostrar que el despido del tutelante se produjo como resultado de una justa causa.

Al respecto, la empresa accionada argumentó que utilizó la facultad discrecional de terminación unilateral del contrato de trabajo reconociendo la indemnización correspondiente (Folios 30-35 Cuadernos 2). En otras palaras, no existió justa causa para dar fin a la relación laboral objeto de estudio. Estas razones no son de recibo para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, porque el pago de la indemnización no torna eficaz la terminación del contrato laboral de un empleado discapacitado, máxime si se tiene en cuenta que no concurrió una justa causa para ello.

6.5. Por las razones expuestas, esta Sala concluye que la sociedad demandada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Jaime Rafael Herrera Berdugo al despedirlo sin tener en cuenta que es una persona discapacitada y sin el permiso de la autoridad del trabajo correspondiente. Por eso, la terminación del contrato de trabajo adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna.

7. En tal virtud, la Sala revocará las decisiones proferidas por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Control de Garantía de Barranquilla y por el Juzgado Octavo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de esa ciudad, que negaron el amparo, y en su lugar, concederá la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jaime Rafael Herrera Berdugo.

En consecuencia, ordenará el reintegro del trabajador a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral (19 de julio de 2012). De igual forma, ordenará a la sociedad demandada que cancele al actor todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia; además, que cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y que le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así mismo, advertirá al accionado que si continúan las circunstancias de discapacidad del actor, la vinculación del éste sólo podrá terminarse, previa autorización del inspector del trabajo.

III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida el 11 de febrero de 2013, por el Juzgado Octavo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Barranquilla, que confirmó el fallo emitido el 24 de septiembre de 2012 por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Control de Garantía que negó el amparo, y en su lugar, CONCEDER la tutela al derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jaime Rafael Herrera Berdugo.

Segundo.- ORDENAR a Triplex Pizano S.A., que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar al accionante, a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral (19 de julio de 2012).

Tercero.- ORDENAR a la empresa Triplex Pizano S.A., que dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación de la presente decisión, le cancele al actor todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia; cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social

(salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cuarto.- LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, Notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase, LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada Ausente en comisión MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria [1] En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

[2] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral sentencia del 25 de marzo de 2009. , rad 35.606. [3] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[4] Es una cirugía para fusionar de manera permanente dos o más huesos (vértebras) de la columna vertebral para que no haya movimiento entre ellos. Tomado de Mediplus en línea [http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/002968.htm] a las 10 am. del día 5 de julio de 2013.

[5] En esta oportunidad, la Sala reiterará la línea jurisprudencial establecida en la providencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, sentencia en la cual se analizó la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que fue despedido sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, mientras se recuperaba de perder los cuadro dedos de su mano izquierda. En esa ocasión, se confirmaron los requisitos necesarios para amparar el derecho del empleado.

[6] Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [7] Ibídem. [8] Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva . [9] Constitución Política, a rtículo 1º:

“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” .

[10] Articulo 13. (…)“[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan ”.

[11] Sentencia C-531 de 2000 M.P. Alvaro Tafur Galvis. [12] Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa [13] En la sentencia T-1040 de 2001 M.P. Rodrigo Escobar Gil se adujo que:

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

embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

[14] Sentenció la Corte, en la parte resolutiva del fallo citado: " Primero .- Declarar EXEQUIBLE la expresión salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo , contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

|| Segundo .- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts.

2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

[15] Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva . [16] Este artículo establece que: " En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato.

Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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" [17] M.P.

Nilson Pinilla Pinilla [18] La declaratoria de inexequibilidad de la enumeración 137 del Decreto 19 de 2012 significó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 volviera a la vida, comoquiera que la decisión de la Corte de extraer una norma del ordenamiento jurídico por ser contraria a la Carta Política genera que la regla que había sido derogada reviva y nuevamente esté vigente. Lo expuesto tiene sustento en la pretensión de evitar los vacíos normativos dentro del sistema jurídico. Así, en la sentencia C-357 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda. La Corte estimo: " (C)onsidera la Corte Constitucional que con la declaratoria de inexequibilidad se restauran ipso jure, siempre y cuando no sean contrarias al ordenamiento constitucional, las normas que habían sido derogadas por los apartes de la Ley (...) que sean declarados inconstitucionales en esa sentencia".

[19] Sentencia T-651 de 2012 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Los requisitos mencionados quedaron fijados después de que la sentencia T-1083 de 2007 relevó a los accionantes de probar la conexidad entre el despido y la discriminación al trabajador en razón de su discapacidad, toda vez que debe aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria que se utiliza para las madres embarazadas. En esa oportunidad, la Sala Séptima de Revisión explicó que la necesidad de presumir que el despido se fundó en la enfermedad del empleado es evidente en la medida que es una carga desproporcionada para alguien que se encuentra en situación de vulnerabilidad. Además, exigir la prueba de despido discriminatorio hace nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar puesto que el objeto del medio de convicción es un aspecto interno del empleador difícil de demostrar para alguien que no es él. En consecuencia, se invierte la carga de la prueba, de modo que es el patrono quien debe demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador. Con ello, el amparo se convirtió en

objetivo, dado que el trabajador no debe comprobar que el despido se produjo como consecuencia de la discapacidad que padece. Se activa una presunción legal en contra del empleador, quien tiene la posibilidad de desvirtuarla, y con ello derrotar la pretensión constitucional del trabajador.

[20] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [21] Sentencia C-824 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vagas Silva. [22] Sentencia T-116 de 2013 M.P. Alexi Julio Estada.

[23] Sentencias T-198 de 2006 M .P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-025 de 2011 y T-018 de 2013 M .P. Luis Ernesto Vargas Silva . [24] Un ejemplo de la aplicación de esa regla jurisprudenciaL es la sentencia T-198 de 2006 M .P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

En esa oportunidad la Sala analizó el caso de un ciudadano que sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó problemas de salud que desembocaron finalmente en síndrome del túnel del carpio. El empleador no atendió las recomendaciones médicas, omisión que produjo que la dolencia que padecía el demandante de ese entonces empeorara. Más adelante, el patrono despidió al empleado sin que mediara justa causa con el pago de indemnización, después de que lo trasladó a varios cargos, aunque esos empleos no atendían a las necesidades médicas del trabajador y que, por último, lo llevaron a cumplir horario sin realizar labor específica alguna. En aquella situación, la Sala Sexta de Revisión adujo 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.

[25] Sentencia T-986 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [26] M.P. Alexei Egor Julio Estada. [27] Sentencia T-313 de 2012 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chajub.

[28] Sentencia T-313 de 2012 y T-772 de 2012 M .P. Jorge Ignacio Pret elt Chajub [29] Ibídem. [30] Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

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

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

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

[32] T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-099 de 2008 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa [33] T-623 de 2011 M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto, T-498 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva , T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-180 de 2009 M.P.

Jorge Iván Palacio Palacio , T-989 de 2008 M.P. Clara Inés Vargas Hernández , T-972 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño , T-822 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil , T-626 de 2000 M.P.

Alvaro Tafur Galvis Y T-315 De 2000 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [34] Sentencia T-211 de 2012 M.P María Victoria Calle [35] Sentencia T-079 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.