COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/518/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/518/08
Expediente	—
Fecha	2007-11-20
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Secretaria De Educacion Departamental
- Accion De Tutela
- Trabajadores Discapacitados O Con Limitaciones De Salud En Condicion De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Relacion Laboral
- Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Reintegro de trabajador con funciones de vigilancia y aseo desvinculado sin limitación de salud como el perjuicio irremediable y la relación de causalidad acción de tutela por acciones unilaterales del empleador a causa de la salud

Texto completo

T-518-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-518/08 ACCION DE TUTELA CONTRA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL -Solicitud reintegro de trabajador con funciones de vigilancia y aseo desvinculado sin autorización previa de la oficina de trabajo ACCION DE TUTELA -Improcedencia para ordenar reintegro de trabajador por existencia de otros mecanismos judiciales ACCION DE TUTELA -Procedencia excepcional de reintegro de trabajador para evitar un perjuicio irremediable ACCION DE TUTELA -Procedencia como mecanismo transitorio para el reintegro de trabajador en estado de debilidad manifiesta ACCION DE TUTELA -Se debe demostrar tanto la discapacidad o limitación de salud como el perjuicio irremediable y la relación de causalidad TRABAJADORES DISCAPACITADOS O CON LIMITACIONES DE SALUD EN CONDICION DE DEBILIDAD MANIFIESTA -Osten el derecho a la estabilidad laboral reforzada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Procedencia de la acción de tutela por acciones unilaterales del empleador a causa de la salud del trabajador RELACION LABORAL -Contaría la constitución el despido originado en la disminución física, sensorial o síquica del trabajador sin que medie autorización de la oficina del trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Es necesario comprobar la relación de causalidad entre salud del trabajador y decisión del empleador de terminar la vinculación y su no prorroga/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -No implica inamovilidad del trabajador sino carga del empleador de argumentar alguna causa justa para finalizar la relación laboral previa evaluación del Ministerio de la Protección Social EMPLEADOR -Soporta la carga de probar que la terminación de la relación de trabajo tuvo

causal diferente a la salud del trabajador ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Sujeto de quien se predica en virtud de su estado de salud La Corte ha establecido que el sujeto de quien se predica la estabilidad laboral reforzada no es solamente el discapacitado, identificado como tal de conformidad con lo establecido en la Ley 361 de 1997, o la persona reputada como inválida por una Junta de Calificación. También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona puesta en condiciones de debilidad manifiesta.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Trabajadores que sufren accidentes de trabajo en el desarrollo de sus labores y ven menguada su capacidad laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Genera para el trabajador con limitaciones el derecho a la reubicación siempre que el empleador este en capacidad de hacerlo DERECHO A LA REUBICACION -Se somete a la verificación de poder lograrlo y a que no resulte oneroso debiendo informarse al trabajador la imposibilidad de reubicarlo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Relaciones laborales o de trabajo de naturaleza temporal TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA -No puede estar sometido al tipo de vinculación laboral ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO -Requisitos ACCION DE TUTELA -Procedencia para ordenar reintegro de trabajadores afectados en su salud desvinculados por vencerse la vigencia de la relación laboral siempre que se mantenga la necesidad del servicio DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA De conformidad con el estudio de la jurisprudencia constitucional, puede concluirse: i) los trabajadores que ven disminuida su capacidad laboral como consecuencia de un accidente de trabajo, ostentan un derecho a la reubicación y a la estabilidad laboral, que solo pueden ser afectados con la autorización del Ministerio de la Protección Social; ii) la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para resguardar la estabilidad de dichos trabajadores, cuando se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud y se demuestra la existencia de un perjuicio irremediable; iii) para demostrar el nexo causal entre el estado de salud y la desvinculación, se parte de una presunción a favor del trabajador; iv) la reubicación del trabajador se somete al análisis del tipo de función que desempeña, así como la naturaleza jurídica y la capacidad del empleador; v) la imposibilidad de reubicación debe serle informada al trabajador oportunamente y; vi) la estabilidad laboral no encuentra límites en vinculaciones laborales de naturaleza temporal, siempre que se demuestre la necesidad del servicio prestado, que existe una expectativa razonable de continuidad para el trabajador y que las labores han sido cumplidas satisfactoriamente.

ACCION DE TUTELA CONTRA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL -Empleador conocía incapacidad del trabajador/ ACCION DE TUTELA CONTRA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL -Regularidad en relación laboral y existencia de prorrogas sin solución de continuidad en labores de vigilancia y aseo ACCION DE TUTELA CONTRA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL -Procedencia como mecanismo transitorio porque existe nexo causal entre la desvinculación y el estado de salud del trabajador/ ACCION DE TUTELA CONTRA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL -Reintegro a cargo compatible con la capacidad laboral del trabajador observando las recomendaciones dadas por la ARP hasta que logre su rehabilitación EMPLEADOR -Condiciones para dar por terminada la relación laboral El empleador podrá dar por terminada la relación laboral observando las siguientes condiciones: “(i) demostrar la ocurrencia de una causa legal de despido; o, (ii) solicitar y obtener autorización por parte del Ministerio de la Protección Social; o, (iii) demostrar que su incapacidad ha desaparecido por completo, con base en el concepto de los organismos de calificación de la capacidad laboral legalmente constituidos.” Referencia: Expediente 1838821 Acción de tutela instaurada por Wilson Andrés Muñoz Dimate contra Gobernación del Quindío – Secretaría de Educación Departamental.

Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá D.C., veintidós (22) de mayo de dos mil ocho (2008) La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, el 20 de noviembre de 2007, por el Juzgado Único Penal del Circuito de Calarcá y, en segunda instancia, el 13 de diciembre de 2007, por la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior de Armenia, dentro de la acción de tutela instaurada por Wilson Andrés Muñoz Dimate contra la Gobernación del Quindío – Secretaría de Educación Departamental.

I. ANTECEDENTES El señor Wilson Andrés Muñoz interpuso acción de tutela en contra de la Secretaría de Educación Departamental del Quindío, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, la vida digna, la seguridad social, la estabilidad laboral y la protección especial a las personas discapacitadas.

La acción de tutela se fundamenta básicamente en los siguientes hechos: 1. Señala el actor que ingresó a laborar al servicio de la Secretaría de Educación Departamental del Quindío a partir del 30 de abril de 2007, mediante nombramiento de carácter temporal. El 23 de junio de 2007 sufrió un accidente de trabajo mientras estaba laborando en la Institución Educativa Ángel Ortiz, pues se cayó por las escaleras del edificio, se estrelló contra una pared y se golpeó la cabeza, sufriendo un esguince cervical que lo incapacitó temporalmente para desempeñar sus labores.

2. Aduce que una vez fue evaluado médicamente, el 23 de julio de 2007 la A.R.P. Agrícola de Seguros le comunicó a la demandada que se encontraba incapacitado para trabajar por el término de 21 días y que sufría de un esguince cervical, que le generaba moderado grado de dolor y una limitación funcional. De acuerdo con ello y con la revisión del médico tratante, la ARP recomendó su reubicación laboral durante un mes, en funciones en donde no tuviera que levantar objetos pesados ni realizar grandes esfuerzos.

3. Después de las recomendaciones de la ARP, fue reubicado en un colegio ubicado en el municipio de Montenegro. Posteriormente fue trasladado a la Institución Educativa Robledo - Sede Simón Bolívar, en la ciudad de Calarcá, para que desempeñara el oficio de auxiliar de servicios varios.

4. En desarrollo de las labores que le fueron encomendadas, afirma que el 02 de agosto de 2007, el rector de la Institución Educativa Robledo le presentó un memorando, en el que le reclamaba el haber omitido el cumplimiento de sus funciones, concretamente las de recoger y llevar las basuras de la institución al lugar destinado para ello. En su concepto, dichas funciones estaban en contradicción con las recomendaciones dadas por la ARP y ponían en riesgo su bienestar físico. No obstante, ante el llamado de atención que le fue hecho, siguió desempeñando la labor de recoger basuras en unas canecas, que requería de un gran esfuerzo y aumentaba gravemente su dolencia.

5. El 17 de agosto de 2007 asistió a consulta médica, en donde le informaron que tenía un aumento de la sintomatología dolorosa cervical , siéndole diagnosticado: “ (…) espasmo muscular cervical con limitación para la movilidad en todas las áreas, no compromiso neurológico en mmss.

” Igualmente, el 24 de septiembre le informaron que tenía “ cervicalgia aguda posterior a esfuerzo físico fuerte con limitación funcional importante, espasmo, retracciones musculares” . Con base en ello, le recomendaron solicitar su reubicación a un cargo con funciones en las que no tuviera que levantar objetos pesados.

6. Aduce que dicha recomendación fue presentada ante la entidad demandada, quien en respuesta le informó de manera verbal que ya no tenía mas trabajo y que en adelante debía seguir entendiéndose con la ARP. Esta determinación fue unilateral y no contó con la autorización previa del Ministerio de la Protección Social. Añade que el salario le fue cancelado hasta el 26 de septiembre de 2007 y le informaron que podía pasar a cobrar sus prestaciones sociales en el mes de noviembre.

7. En su concepto, la terminación del contrato tuvo como causa la pérdida de capacidad laboral que se ocasionó por el accidente de trabajo, concretamente porque se encontraba limitado para levantar objetos pesados y realizar esfuerzos físicos. Advierte igualmente que la labor de celador y auxiliar de servicios varios todavía existe en la entidad y las funciones propias de la misma siguen siendo necesarias para el desarrollo de la entidad.

8. Argumenta por otra parte que tiene a su cargo el sostenimiento de su señora madre, quien tiene 53 años de edad y se dedica a las labores del hogar. Igualmente, que ha tratado de conseguir otro empleo, pero debido a la pérdida de su capacidad laboral no lo contratan en ninguna parte, por lo que no ha podido conseguir otros ingresos que le permitan cumplir con sus obligaciones familiares.

9. Señala que la Corte Constitucional, en la sentencia C 470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, definió que los disminuidos físicos tienen una especial protección que se materializa en un derecho a la estabilidad laboral reforzada. Igualmente, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ninguna limitación física puede ser obstáculo para una vinculación laboral y que nadie puede ser despedido por razón de sus limitaciones físicas. Así mismo, aduce que en la sentencia C 531 de 2000 se definió que el despido de un trabajador por razones de su limitación física no produce ningún efecto, si no ha contado con la autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

10. Por último, arguye que su estado de salud es precario y se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, en permanente riesgo de sufrir un daño irremediable, que le impide esperar hasta que la jurisdicción ordinaria defina sus derechos. Solicita en consecuencia, se ordene su reintegro sin solución de continuidad al cargo temporal con funciones de vigilancia y mantenimiento, cumpliendo con las recomendaciones dispuestas por el médico tratante.

11. La Secretaría de Educación Departamental del Quindío manifestó que la vinculación laboral del demandante fue temporal, por el término de 31 días, que se fue prorrogando hasta que se dio por terminada definitivamente. En virtud de ello, sostiene que la desvinculación del actor no tuvo como causa su estado de salud, sino la terminación del término de vigencia del cargo, señalado legalmente.

A lo anterior añade que la facultad de crear empleos temporales está regulada en la Ley 909 de 2004, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal del Departamento.

Por último, se opone a que el demandante sea asumido como un disminuido físico o en estado de invalidez, pues tal situación no ha sido determinada por una Junta de Calificación.

II. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN 12. Mediante sentencia del 20 de noviembre de 2007, el Juez Único Penal del Circuito de Calarcá decidió: “PRIMERO: TUTELAR los D. Fundamentales al debido proceso, seg. Social y mínimo vital, consagrados en los arts. 29 y 53 de la Constitución Política que impetra el señor WILSON ANDRÉS MUÑOZ DIMATE, por los motivos expuestos en este proveído.

SEGUNDO: Se dispone que la Gobernación del Departamento del Quindío/Secretaría de Educación Departamental, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la decisión, inicie los trámites pertinentes para vincular nuevamente a sus labores, en el cargo que desempeñaba WILSON ANDRÉS MUÑOZ DIMATE, así como la cancelación de los salarios dejados de percibir y hasta la fecha de su nueva vinculación. (…)” El juez consideró que el actor merecía una especial protección constitucional como la que se debe dispensar a las personas discapacitadas, en virtud de la pérdida de capacidad laboral que sufrió en el accidente de trabajo y lo dispuesto en la sentencia C-470 de 1997. En el mismo orden, concluyó que la entidad accionada había vulnerado los derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso del actor, por haberlo desvinculado de su cargo sin la autorización previa de la oficina del trabajo .

Determinó igualmente que el actor veía afectado su mínimo vital como consecuencia de su desvinculación, pues de conformidad con el estudio socioeconómico que le fue practicado, tanto su sostenimiento como el de su familia

dependían del salario que percibía de la entidad accionada. Además de ello, en virtud de que no había podido volver a conseguir un trabajo normal, debido a sus condiciones de salud.

13. La anterior decisión fue impugnada por la Secretaría de Educación Departamental del Quindío, quien solicitó que fuera revocada y se denegara el amparo de los derechos fundamentales solicitado. Expuso como argumento que la vinculación del actor era de carácter temporal y terminó, no por las condiciones de salud en que se encontraba, sino por el vencimiento del término de su vigencia, establecido de conformidad con la disponibilidad presupuestal y la facultad consagrada en la Ley 1227 de 2005.

Por otra parte, insistió en que la presunta limitación física del actor no había sido evaluada por una Junta de Calificación de Invalidez, para que pudiera ser asumido como un disminuido físico y pudiera predicarse un derecho a la estabilidad laboral reforzada.

14. La Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, mediante sentencia del 13 de diciembre de 2007, revocó la anterior decisión y en su lugar decidió negar la protección solicitada por el actor.

Consideró el Tribunal que existían otros mecanismos para reclamar la protección de los derechos fundamentales que el actor consideraba vulnerados, por lo que la acción de tutela se tornaba improcedente. Adicional a ello, en razón a que el accidente de trabajo no había sido calificado como severo por la ARP, concluyó que el actor no podía ser tenido como una persona discapacitada o en condiciones de debilidad manifiesta y que no podía predicarse un derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, dedujo que la vinculación laboral fue temporal y terminó por el vencimiento de su vigencia, más no por el estado de salud en el que se encontraba el actor. Finalmente, resolvió que la acción de tutela tampoco era procedente como mecanismo transitorio, en la medida en que de la sola terminación de la vinculación laboral no podía derivarse una vulneración del mínimo vital del accionante, por existir otras fuentes de ingresos a las que podía recurrir.

III. REVISIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL CONSIDERACIONES y fundamentos Competencia 1. Esta Sala es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241 numeral 9, de la Constitución Política.

Problema Jurídico 2. En el presente asunto, la Corte Constitucional debe determinar si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro de un trabajador que afirma haber sido desvinculado de su puesto de trabajo sin la autorización previa de la oficina de trabajo , en el momento en que se encontraba rehabilitándose de un accidente de trabajo y que considera fue desvinculado por su estado de salud.

En ese mismo orden, debe verificar si se reúnen las condiciones para predicar un derecho a la estabilidad laboral reforzada en cabeza del actor, debido a ciertas condiciones que afectan su salud.

Igualmente, si se han vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, la vida digna, la seguridad social y la protección especial a personas discapacitadas o en estado de debilidad manifiesta, por el hecho de haber sido desvinculado de su puesto de trabajo.

Ahora bien, por resultar un tema de especial relevancia en las decisiones que se revisan, debe establecer la Corte la posibilidad de predicar estabilidad laboral reforzada en vinculaciones laborales temporales y la viabilidad de considerar al actor como una persona discapacitada o puesta en condiciones de debilidad manifiesta.

Con el fin de abordar el problema jurídico planteado, la Sala recordará la jurisprudencia relativa a: i) la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro de trabajadores a su puesto de trabajo, especialmente cuando median circunstancias especiales, como el tratarse de una mujer embarazada o un trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta;

ii) las condiciones para proteger, por vía de tutela, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en circunstancias especiales de salud, que merecen una especial protección constitucional;

iii) los sujetos respecto de los cuales puede darse una especial protección constitucional a su estabilidad, en virtud de la disminución de su capacidad laboral;

iv) el deber de reubicación de trabajadores afectados en su salud, a cargos acordes con su capacidad y; v) la posibilidad de ordenar el reintegro de dichos trabajadores, cuando media una relación laboral de naturaleza temporal.

Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador a su puesto de trabajo. 3. De conformidad con jurisprudencia reiterada de esta Corporación, la acción de tutela resulta improcedente para ordenar el reintegro de un trabajador a su puesto de trabajo, habida consideración de la existencia de otros mecanismos judiciales en los que se debe discutir y definir dicha pretensión – acción ordinaria laboral y acción de nulidad y restablecimiento del derecho -.

[1] Adicionalmente, como excepción, se ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en eventos de especial relevancia constitucional en los que, si bien se observan mecanismos ordinarios para la defensa de los derechos, la intervención del juez de tutela se hace imperiosa para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, que también ha sido definido específicamente en sus características.

[2] Más específicamente, esta Corporación ha determinado que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, en aquellos casos en los que el trabajador que solicita su reintegro merece una especial protección constitucional, como por ejemplo las mujeres en estado de embarazo , los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta .

En la sentencia T-530 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) [3] se concluye que la acción de tutela es procedente en los casos señalados y, especialmente en situaciones en las que están de por medio los derechos fundamentales de una persona discapacitada o de un trabajador enfermo, si se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud:

“2.2. La protección excepcional que ofrece la tutela para situaciones como éstas se da, en especial, cuando la persona desvinculada de su trabajo tiene derecho a la “especial protección a su estabilidad laboral”, como por ejemplo, las mujeres embarazadas o las personas con limitaciones.

[4] 2.3. Por ello, la Corte ha señalado que despedir de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, constituye una discriminación, pues “a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas”, tal como lo sostuvo en la sentencia T-943 de 1999 (MP Carlos Gaviria Díaz).

[5] En esa sentencia dijo la Corte, “la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo.” [6] La Corte Constitucional ha reiterado esta decisión, indicando que “[c]uando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.

[7] ” No obstante, de conformidad con la misma jurisprudencia constitucional, para que proceda la acción de tutela no basta con demostrar la condición de trabajador discapacitado o en limitadas condiciones de salud, que merezca la especial protección constitucional. Además de ello, debe establecerse que sin la intervención oportuna del juez constitucional se causará un perjuicio irremediable [8] y debe acreditarse la existencia de una condición material de procedencia que será desarrollada en el siguiente aparte y que hace referencia básicamente, a que exista una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores discapacitados o puestos en condiciones de debilidad manifiesta, y posibilidad de resguardarlo a través de la acción de tutela.

4. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección, [9] así como adelantar acciones afirmativas en virtud de su condición de debilidad manifiesta [10] , ostentan un derecho a la estabilidad laboral reforzada, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social.

Igualmente, ha aceptado que dicho derecho puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aquellos casos en los que se ve afectado por acciones unilaterales de un empleador, respecto de las cuales se puede asumir razonablemente, tienen como causa el estado de salud del trabajador y, en dicho orden, configuran un trato discriminatorio.

En ese orden de ideas, la Corte ha sostenido que es “(…) contrario a la Constitución Nacional y a la Ley, todo despido que tenga como origen la circunstancia misma de la disminución física, sensorial o síquica que padezca el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, sin que previamente medie la intervención de “la oficina del trabajo”, en la medida en que genera una discriminación por razón del estado de salud del trabajador y da lugar a que se termine la relación laboral sin justa causa.” [11] Concretamente, en virtud de los principios que informan el deber de protección especial a las personas discapacitadas y lo establecido en la Ley 361 de 1997, ha concluido la Corte que se vulneran los derechos fundamentales de una persona que es despedida en virtud de las limitaciones de salud que afectan su capacidad laboral, o cuando conocida la discapacidad por el empleador es despedida sin contar con la autorización previa de la oficina de trabajo .

[12] 5. No obstante lo anterior, para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela, ha sostenido la Corte, es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prorroga [13] . De esta manera, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que aquí se trata no implica una inamovilidad total del trabajador de su puesto de trabajo, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa y razonable para finalizar la relación laboral, que debe ser evaluada previamente por el Ministerio de la Protección Social.

En la sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se establece al respecto: “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo , (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral .

No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente .” (negrillas fuera de texto).

[14] 6. Ahora bien, respecto a la prueba de la relación de causalidad y la presencia de una discriminación, ha dicho la Corte que la regularidad de la relación de trabajo y la terminación unilateral de la misma, una vez que el empleador conoce alguna limitación en la salud del trabajador, son situaciones que hacen presumir [15] que la desvinculación obedece al estado de salud.

[16] En dicho orden, el empleador soporta la carga de probar que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa legal y razonable diferente.

Así, en la sentencia T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) se establece: “ En síntesis, se puede decir que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; no obstante, (ii) frente a las personas desaventajadas se presenta una estabilidad laboral reforzada, en virtud de la cual (iii) mediante la acción de tutela podrá ordenarse el reintegro laboral de las personas discapacitadas que ameritan una protección laboral reforzada, (iv) siempre y cuando se demuestre que la desvinculación se presento en razón de la discapacidad y no por una justa causa y bajo el respeto y la observancia del debido proceso correspondiente. (v) Le corresponde en estos casos al empleador demostrar que el despido no estuvo motivado en la especial condición del discapacitado.

” (negrillas fuera de texto). [17] Personas respecto de las cuales se predica la estabilidad laboral reforzada, en virtud de su estado de Salud.

7. Por otra parte, la Corte ha establecido que el sujeto de quien se predica la estabilidad laboral reforzada no es solamente el discapacitado, identificado como tal de conformidad con lo establecido en la Ley 361 de 1997, o la persona reputada como inválida por una Junta de Calificación. También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona puesta en condiciones de debilidad manifiesta.

En este sentido en la sentencia T-1040 de 2001 se dejó establecido: “Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.

[18] Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

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

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o

dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados .”(Negrillas fuera de texto).

De esta manera, respecto de los trabajadores que sufren accidentes de trabajo en el desarrollo de sus labores y ven menguada su capacidad laboral como consecuencia de ello, también puede predicarse un derecho a la estabilidad laboral reforzada susceptible de ser amparado a través de la acción de tutela, siempre que el juez constitucional encuentre que, por sus particulares condiciones, deben ser considerados como personas en estado de debilidad manifiesta.

[19] En cada caso en concreto entonces, debe evaluarse si por sus condiciones de salud el trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, sin que tenga el juez de tutela que estar atado a una calificación de su estado de invalidez o a su reconocimiento como trabajador discapacitado.

Deber de reubicación de trabajadores que ven disminuida su capacidad laboral. 8. Ahora bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, así como el respeto de la dignidad humana, generan para el trabajador con limitaciones en su estado de salud un derecho a la reubicación en espacios en los que pueda desarrollar labores que no atentan contra su integridad, [20] siempre que el empleador se encuentre en capacidad de hacerlo o no se afecten de manera excesiva el desarrollo de su actividad y la realización de sus intereses.

Concretamente, en la sentencia T 062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) se sostiene: “ Como corolario del notable propósito por garantizar el bienestar y la estabilidad del trabajador que desde el texto constitucional irradia la regulación sobre seguridad social, la Ley ha dispuesto que en los eventos en los cuales el empleado se alivie de su dolencia y, en consecuencia, recupere su capacidad laboral, el empleador está en la obligación de reubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro para el cual esté capacitado, asegurando en este último evento la conservación de la categoría inicial que tenía el trabajador.” [21] Ahora bien, el derecho a la reubicación se somete a la verificación de una posibilidad física de lograrlo y a que no resulte excesivamente onerosa para el desarrollo de la empresa. Además de ello, existe un deber de informar oportunamente al trabajador de la imposibilidad de reubicarlo, para que pueda objetar tal conclusión o encontrar soluciones razonables. Todas estas situaciones por otra parte, deben ser evaluadas por el juez constitucional en cada caso en particular.

En la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se establece al respecto que “ 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.

” (negrillas fuera de texto) Estabilidad laboral reforzada en relaciones de trabajo de naturaleza temporal. 9. De conformidad con lo resuelto por el juez de segunda instancia, el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas que merecen una especial protección constitucional, encontraría límites en las relaciones laborales de naturaleza temporal, que generalmente terminan por el vencimiento de su vigencia y no por circunstancias discriminatorias.

No obstante, esta Corporación ha considerado que la protección constitucional debida a trabajadores que se encuentran tradicionalmente marginados o en estado de debilidad manifiesta, no puede quedar sometida al tipo de vinculación laboral que se tenga, sino que, por el contrario, debe imponerse en todas las formas de trabajo.

[22] Específicamente, la protección constitucional debida a trabajadores que sufren accidentes de trabajo y ven reducida su capacidad laboral, no ha encontrado límites en vinculaciones laborales de naturaleza temporal . Así por ejemplo, en las sentencias T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-661 de 2006 (Álvaro Tafur Galvis) y T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), se ordena el reintegro de trabajadores vinculados mediante contratos a término fijo, que vieron disminuida su capacidad laboral como consecuencia de accidentes de trabajo y que fueron desvinculados por razón de su estado de salud.

[23] No obstante lo anterior, para que pueda ampararse el derecho a la estabilidad en este tipo de vinculaciones, deben cumplirse unos presupuestos adicionales definidos en la T-309 de 2005 (M.P.

Jaime Córdoba Triviño): "(…) Adicionalmente, al tratarse de un contrato a término fijo, es necesario que se mencione siquiera el cumplimiento de los requisitos necesarios para otorgar el derecho a la protección constitucional reforzada:

(1) que se mantiene la necesidad del servicio; (2) que el trabajador tenía la confianza legítima en la renovación del contrato; (3) que el trabajador cumplió a cabalidad con sus responsabilidades laborales." En este orden de ideas puede ordenarse, a través de la acción de tutela, el reintegro de trabajadores afectados en su salud, que son desvinculados bajo el argumento de vencerse el periodo de vigencia de su relación laboral. Ello siempre y cuando se determine que se mantiene la necesidad del servicio prestado, que el trabajador tenía una expectativa razonable de la continuidad de la relación y que las labores han sido cumplidas satisfactoriamente.

[24] Análisis del caso concreto 10. De conformidad con el anterior estudio de la jurisprudencia constitucional, puede concluirse: i) los trabajadores que ven disminuida su capacidad laboral como consecuencia de un accidente de trabajo, ostentan un derecho a la reubicación y a la estabilidad laboral, que solo pueden ser afectados con la autorización del Ministerio de la Protección Social;

ii) la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para resguardar la estabilidad de dichos trabajadores, cuando se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud y se demuestra la existencia de un perjuicio irremediable;

iii) para demostrar el nexo causal entre el estado de salud y la desvinculación, se parte de una presunción a favor del trabajador; iv) la reubicación del trabajador se somete al análisis del tipo de función que desempeña, así como la naturaleza jurídica y la capacidad del empleador;

v) la imposibilidad de reubicación debe serle informada al trabajador oportunamente y; vi) la estabilidad laboral no encuentra límites en vinculaciones laborales de naturaleza temporal, siempre que se demuestre la necesidad del servicio prestado, que existe una expectativa razonable de continuidad para el trabajador y que las labores han sido cumplidas satisfactoriamente.

11. En el presente caso, el señor Wilson Andrés Muñoz Dimate sufrió un accidente de trabajo mientras prestaba sus servicios a la Secretaría de Educación Departamental de Quindío. En virtud de dicho accidente le fue prescrita una incapacidad de 21 días, en tanto presentaba un esguince cervical .

[25] Una vez cumplida la incapacidad, el médico tratante autorizó su reintegro al trabajo, pero con la recomendación de no realizar actividades fuertes, ni levantar objetos pesados.

[26] Dicha recomendación le fue dirigida por la A.R.P. Agrícola de Seguros a la Gobernación del Quindío, mediante oficio del 23 de julio de 2007.

[27] Una vez que el actor se reintegró a su trabajo, la Secretaría de Educación del Quindío, el día 02 de agosto de 2007, lo reubicó en la Institución Educativa Robledo – Sede Simón Bolívar. En dicha institución le fue presentado un

memorando en el que se le reclamaba el cumplimiento de sus funciones, específicamente en cuanto “ no colaboró subiendo las basuras de los bloques amarillo y azul”.

[28] Por último, encuentra la Sala que la relación laboral se dio por terminada el 22 de septiembre de 2007, según informa la accionada, por causa del vencimiento de la vinculación temporal.

12. Ahora bien, de conformidad con el documento obrante a folios 121 y 122, la ARP SURATEP calificó el accidente como uno de origen profesional e informó: “ el trabajador está en proceso de rehabilitación, el cual se consideró necesario y pertinente para la recuperación del señor Muñoz y se está a la espera de culminación del mismo.” Así mismo, de conformidad con el estudio socioeconómico realizado por el Cuerpo Técnico de Investigaciones de la Fiscalía General de la Nación, [29] el actor “no cuenta con una renta, ni tampoco salario, ni tiene otros ingresos, debido a que actualmente se encuentra desempleado.” Igualmente se señala en dicho informe, que no ha podido conseguir otro trabajo debido a su accidente.

A partir de dichos supuestos, concluye la Corte que debido al accidente de trabajo el actor: i) ha visto mermada su capacidad de trabajo - por lo menos no se rehabilitado de conformidad con lo señalado por la ARP -, ii) no ha podido conseguir un nuevo trabajo y;

iii) como consecuencia, no ha podido obtener otros ingresos que garanticen su subsistencia y la de su familia. En dicho orden, se encuentra un estado de debilidad manifiesta que merece una especial protección constitucional.

En este aspecto, no comparte la Sala el argumento del juez de segunda instancia, en virtud de que, como ha tenido oportunidad de señalar esta Corporación, la especial protección constitucional no depende de la identificación del trabajador como persona discapacitada o invalida, de acuerdo con un dictamen de una junta de calificación.

[30] 13. En cuanto a la existencia de un perjuicio irremediable, además de los puntos señalados en el aparte anterior, en el presente asunto se acreditó que el actor es una persona de escasos recursos económicos, que derivaba su sustento del salario que percibía de la demandada. Lo anterior sumado a que no ha podido volver a conseguir un nuevo empleo, debido a la incapacidad que se generó tras el accidente de trabajo. En dicha medida, puede concluirse que su mínimo vital se pone en inminente riesgo tras el hecho de su desvinculación.

La anterior conclusión se deriva, entre otras, de que el señor Wilson Andrés Muñoz Dimate vive en una residencia de estrato bajo [31] ; es miembro de un núcleo familiar conformado por su hermana, un sobrino y su madre - dedicada a “ labores de aseo en una casa” [32] – y; se encuentra identificado como beneficiario de programas sociales – SISBEN – en el nivel 1 [33] , dirigido a los grupos poblacionales de más bajos recursos.

14. En cuanto a la prueba de la relación de causalidad entre condición de salud y desvinculación, debe tenerse en cuenta en primer lugar que el empleador conocía la incapacidad del actor, en la medida en que fue notificado de la misma por la ARP, quien además le impartió recomendaciones respecto del adecuado desempeño de las labores.

[34] 15. Adicional a lo anterior, puede concluirse que la relación laboral tenía regularidad, en la medida en que había contado con cuatro prorrogas sin solución de continuidad. En efecto, el señor Wilson Muñoz fue nombrado por la accionada para cumplir, por el término de 31 días, funciones de vigilancia y aseo en las instituciones educativas del Departamento, mediante resolución No. 000660 del 27 de abril de 2007. Dicha vinculación fue prorrogada sucesivamente:

§ Mediante la resolución No. 000788 del 31 de mayo de 2007, para el periodo del 01 al 19 de junio de 2007; § Mediante la resolución 000840 del 19 de junio de 2007, para el periodo del 20 al 26 de junio de 2007;

§ Mediante la resolución No. 000986 del 01 de agosto de 2007, para el periodo del 24 de julio al 23 de agosto de 2007. § Mediante resolución 001078 del 30 de agosto de 2007, para el periodo del 24 de agosto al 22 de septiembre de 2007.

16. En virtud de las anteriores premisas, contando con que la accionada conocía la incapacidad y que la relación laboral tenía regularidad, la Sala debe presumir que la desvinculación del actor tuvo como causa su estado de salud, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Por otra parte, la demandada no logra desvirtuar la presunción, oponiendo una razón legal, objetiva y no contraria a la constitución, que justifique la terminación de la relación laboral, ni tampoco se solicitó permiso para ello ante el Ministerio de la Protección Social.

17. Además de lo anterior, la presunción se vería reforzada por los siguientes hechos debidamente demostrados: i) A pesar de que el señor Wilson Andrés Muñoz Dimate fue reubicado en una institución educativa diferente a la de la ocurrencia del accidente, no se siguieron las recomendaciones del médico tratante relativas a que no realizara actividades fuertes ni levantara objetos pesados.

[35] Es así como el 17 de agosto de 2007, en la constancia de control médico se registra un aumento de la sintomatología dolorosa cervical . [36] ii) La accionada nunca informó la imposibilidad de reubicar al trabajador en funciones acordes con su capacidad, para lo cual hubiera podido argumentar que excedía su capacidad administrativa o afectaba desproporcionadamente la prestación de los servicios a su cargo. Por otra parte, para la Sala no hay ninguna incompatibilidad entre el estado de salud del actor y las labores de vigilancia y aseo que cumplía, siempre que se respeten las recomendaciones del médico tratante, tales como no levantar objetos pesados.

18. Ahora bien, las funciones de vigilancia y aseo en las instituciones educativas son esenciales para el desarrollo de las mismas, de forma tal que es dable concluir que tras la desvinculación del accionante se mantiene la necesidad del servicio . Adicionalmente, la entidad nunca le objetó a éste el cumplimiento oportuno y eficaz de las funciones propias de su cargo [37] y existía una regularidad en la relación laboral que le permitía mantener una expectativa valida de permanencia en su lugar de trabajo.

[38] 19. De conformidad con lo expuesto, reiterando la jurisprudencia atrás analizada, la Sala concluye que la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales del señor Wilson Andrés Muñoz Dimate, al desvincularlo de su puesto de trabajo sin tener en cuenta la incapacidad generada por el accidente de trabajo y que no había logrado rehabilitarse. Así mismo, encuentra que la acción de tutela resulta procedente como mecanismo transitorio [39] , en la medida en que existe un nexo causal entre la desvinculación y el estado de salud del trabajador, además de encontrarse acreditada la existencia de un perjuicio irremediable.

20. En este orden de ideas, se revocará la sentencia proferida en segunda instancia dentro de la presente acción de tutela, para en su lugar amparar transitoriamente el derecho fundamental a la estabilidad laboral del señor Wilson Andrés Muñoz Dimate. En consecuencia, se ordenará su reintegro al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación o a uno de similares características, que en todo caso resulte compatible con su capacidad laboral. Así mismo, en virtud de su estado de salud, la entidad accionada deberá observar las recomendaciones dadas por la ARP para el desarrollo de las labores, hasta que se logre su rehabilitación.

Por último, si la entidad encuentra que la relación laboral no puede seguirse manteniendo, en virtud de una causal objetiva y razonable, debe oponerla al trabajador y solicitar autorización para desvincularlo ante el Ministerio de la Protección Social, en aras de que no se configuren tratos discriminatorios y se respeten los derechos fundamentales al debido proceso y la estabilidad laboral reforzada.

[40] Igualmente, el empleador podrá dar por terminada la relación laboral observando las siguientes condiciones: “(i) demostrar la ocurrencia de una causa legal de despido; o, (ii) solicitar y obtener autorización por parte del Ministerio de la Protección Social; o, (iii) demostrar que su incapacidad ha desaparecido por completo, con base en el concepto de los organismos de calificación de la capacidad laboral legalmente constituidos.” [41] IV. DECISIÓN En mérito de lo

expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida por la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, del 13 de diciembre de 2007, dentro de la presente acción de tutela y, en su lugar, TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral del señor Wilson Andrés Muñoz Dimate.

Segundo.- Ordenar a la Secretaría de Educación Departamental del Quindío que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, disponga el reintegro del actor al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación o a uno de similares características, que en todo caso resulte compatible con su capacidad laboral.

Tercero.- Ordenar a la Secretaría de Educación Departamental del Quindío que adopte las recomendaciones que se señalen por la ARP a la cual se encuentra afiliado el actor, en cuanto a su reubicación y la asignación de funciones que no atenten contra su integridad.

Cuarto.- Advertir al señor Wilson Andrés Muñoz Dimate que cuenta con el término de cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, para interponer acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia.

Quinto.- Para garantizar la efectividad de la acción de tutela, el Juzgado Único Penal del Circuito de Calarcá notificará esta sentencia dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la comunicación a la que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Sexto.- LÍBRESE por secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, cúmplase y publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Al respecto pueden verse las sentencias SU-250 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-610 de 2003 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-1011 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), T-597 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-689 de 2004 (M.P.

Álvaro Tafur Galvis), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), entre muchas otras. [2] La jurisprudencia de esta Corte ha señalado que para efectos de esta disposición únicamente se considerará que un perjuicio es irremediable cuando, de conformidad con las circunstancias del caso particular, sea (a) cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable. Ver, entre muchas otras, las sentencias T-225 de 1993 (M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa), T-253 de 1994 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-142 de 1998 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) y T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes).

[3] En el mismo sentido pueden consultarse las sentencias T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-081 de 2005 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-002 de 2006 (Jaime Córdoba Triviño), T-580 de 2006 (M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-011 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy

Cabra), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), entre muchas otras.

[4] T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). A propósito del análisis de las normas legales que protegen este derecho para la mujer embarazada, la Corte Constitucional señaló que "(…) el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. || (…) una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. (…)" Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997 (MP Alejandro Martínez Caballero). El Consejo de Estado reiteró esta posición en sentencia de junio 13 de 2002 (CP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo;

Expediente 05001-23-31-000-2001-1124-01-AC). En este caso la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso administrativo consideró que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín había incurrido en una vía de hecho al no aplicar el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el condicionamiento fijado por la Corte Constitucional en la sentencia C-470 de 1997. Para la Sala el argumento del Tribunal según el cual la Corte Suprema de Justicia de manera explícita se había apartado en una sentencia suya del criterio fijado por la Corte Constitucional en esta materia, no es una razón aceptable para desconocer un precedente constitucional, a su juicio en "(…) situaciones como la (…) examinada surge de bulto la consideración de que el principio de la autonomía judicial no puede ser válidamente invocada, por cuanto ello tornaría nugatorio los fines del control constitucional, asignado a la Corte Constitucional." [5] Corte Constitucional, sentencia T-943 de 1999 (MP Carlos Gaviria Díaz) En este caso la Corte concedió la tutela a una señora incapacitada laboralmente en razón a una fuerte artritis reumatoidea, que al momento de volver a su trabajo, una vez terminada la incapacidad, la empleadora le comunicó que había decidido poner fin de manera unilateral a la relación de trabajo y le pagó la indemnización respectiva. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba.

No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.

[6] Corte Constitucional, sentencia T-943 de 1999 (MP Carlos Gaviria Díaz). [7] T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). [8] De conformidad con la sentencia T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) el análisis sobre la existencia de un perjuicio irremediable debe fundarse en criterios más amplios y menos estrictos, por cuanto está de por medio un sujeto de especial protección.

[9] El artículo 47 de la Constitución Política prescribe para el Estado la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

[10] De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, e l Estado debe proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

[11] Sentencia T 853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis). En similares términos se encuentran las sentencias T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-513 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[12] En la sentencia C-531 de 2001 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) que realizó un control de constitucionalidad sobre el artículo 26 de esta Ley, la Corte decidió:

“ 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.” [13] T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) se dice:

“el solo hecho de la desvinculación o la no renovación del contrato no es causa suficiente para conceder la protección constitucional. En casos como el presente es necesario que se aporte al proceso siquiera una prueba sumaria de la conexidad entre la decisión de no renovar el contrato y la discapacidad sufrida por el trabajador.” En igual sentido pueden consultarse las sentencias T 1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-1219 de 2005 (Jaime Córdoba Triviño), T-530 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-992 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[14] Esta decisión es reiterada en las sentencias T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-081 de 2005 (M.P. M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-530 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-002 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) T-661 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T 062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-992 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T 434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[15] En la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se establece: “(…) Por supuesto, en aquellos casos en que éste sea consecuencia de una disminución de su capacidad física, no es de esperarse que el trabajador se encuentre en capacidad de probarlo. Sin embargo, su sola afirmación tampoco resulta suficiente para llegar a la conclusión de que el despido ha sido motivado con ocasión de la condición individual objeto de especial protección. En estos casos, por lo tanto, opera una presunción a favor del trabajador, que, en todo caso, no lo exime de la carga de allegar una prueba sumaria, que le proporcione al juez los suficientes elementos de juicio para concluir que el despido se efectuó por razón de la condición de especial protección.” (negrillas fuera de texto).

[16] En el caso de las mujeres embarazadas se encuentra consagrada legalmente este tipo de presunción en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo:

“(…) Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.” [17] En igual sentido pueden consultarse la sentencia T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), que establece una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos.

Igualmente las sentencias T 198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño). [18] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [19] En varias oportunidades esta Corte ha considerado como sujeto en condiciones de debilidad manifiesta a trabajadores que ven disminuida su capacidad laboral como consecuencia de un accidente de trabajo. En la sentencia T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) se ordena el reintegro de un trabajador afiliado a una cooperativa de trabajo asociado que padecía diabetes y fue desvinculado como consecuencia de su enfermedad; en la sentencia T-002 de 2006

(M.P. Jaime Córdoba Triviño) se ordena el reintegro de una trabajadora vinculada a una cooperativa de trabajo asociado, que sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó una lesión en su brazo derecho descrito como trauma en manguito rotador ;

en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), se ordena el reintegro de un trabajador que había sufrido un accidente de trabajo al caerle encima de sus manos una maquina de escribir y le fue diagnosticado: " síndrome de túnel carpiano moderado Grado III, rectificación cervical postural, trauma en miembro superior "; en la sentencia T-513 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), se ordena el reintegro de una trabajadora que fue desvinculada por su empleador argumentando reestructuración administrativa, sin tenerse en cuenta que padecía el " mal de chagas" ; en la sentencia T-661 de 2006 (M.P.

Álvaro Tafur Galvis), se ordena el reintegro de un trabajador desvinculado por vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo, que le fue calificada una pérdida parcial de la capacidad laboral de origen profesional;

en la sentencia T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) se ordenó el reintegro de un trabajador que había sufrido accidente de trabajo y le fue diagnosticado " Trauma Severo en Mano Derecha con Amputación Parcial del Tercer Dedo, Fractura del Segundo Dedo, Lesión de Tendones del 2 y 5 Dedo, Trauma de Tejidos Blandos Tardío" ; en la sentencia T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), se ordena el reintegro de un trabajador vinculado mediante contrato a término fijo para desempeñar funciones de aseo, que fue desvinculado mientras padecía de una hernia discal y discopatía;

en la sentencia T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) se dispuso el reintegro de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo y como consecuencia se le generó una severa lesión en su rodilla derecha; en la sentencia T-011 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se ordenó el reintegro de un trabajador desvinculado bajo el argumento de una reestructuración, cuando el empleador conocía del padecimiento de síndrome de túnel del carpo;

finalmente, en la sentencia T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) se ordena el reintegro de un trabajador que cumplía las funciones de escolta y sufrió un accidente de trabajo en el que se le diagnosticó: " trauma en mano izquierda, diagnosticada como fractura del escafoides".

[20] De conformidad con el artículo 8 de la Ley 772 de 2006 "Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios" .

[21] En igual sentido pueden consultarse las sentencias T-1183 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T 661 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-434 de 2008 (M.P.

Jaime Córdoba Triviño). [22] En el artículo 25 de la Constitución Política se establece que el Estado debe proteger especialmente al trabajo, en todas sus modalidades. Por ejemplo, en la sentencia T-063 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) se establece respecto a la protección constitucional a las mujeres embarazadas:

"En suma, independientemente de la clase de relación laboral que tenga una mujer en embarazo, esta última tiene derecho por expreso mandato de la constitución a una protección especial específicamente en el campo laboral llamada estabilidad laboral reforzada, durante el estado de gravidez y después del parto, y por ende su relación no puede ser suspendida ni anulada, por causa o con ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta la trabajadora permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia." (negrillas fuera de texto). En igual sentido pueden consultarse las sentencias T- 286 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-873 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), que protegen el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada

vinculada a cooperativas de trabajo asociado ; las sentencias T-1101 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T 862 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T- 176 de 2005 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-1003 de 2006 M.P. (Jaime Araujo Rentería) que se refieren a trabajadoras embarazadas vinculadas a empresas de servicios temporales y;

las sentencias T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) y T-002 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) que ordenan el reintegro de trabajadores enfermos vinculados a cooperativa de trabajo asociado.

[23] En la sentencia T-221 de 2006 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se trata el mismo tema de una trabajadora incapacitada vinculada mediante contrato a término fijo, sólo que no se ordena el reintegro en virtud del grave estado de salud de la actora que hace presumir su incapacidad total para laborar.

[24] En la sentencia C-016 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz) se concluye que el principio de estabilidad laboral también se aplica a los contratos a término fijo:

"Cuando el trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y él haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato"

[25] Fls. 8, 10 y 46 que contiene el informe médico remitido al juez de primera instancia. [26] Fls. 12. [27] Fl. 14. [28] Fl. 15. [29] Fls. 37 a 39.

[30] Ver numeral 7. [31] Factura de cobro de la Empresa Multiproposito de Calarcá S.A. E.S.P. [32] Estudio socioeconómico realizado al actor por el Cuerpo Técnico de Investigaciones de la Fiscalía General de la Nación (fls. 37 a 39).

[33] Fl. 41. [34] Fl. 14. [35] A folio 15 obra un memorando en el que se le exige llevar unas canecas de basura al lugar destinado para ello.

[36] Fl. 13. [37] Salvo la de subir basuras, que el actor consideró que afectaba su integridad, debido al aumento de dolor cervical. [38] Sentencia T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[39] Como ya se había analizado, la acción de tutela procede en estos casos como mecanismo transitorio. Ver sentencias T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-434 de 2008 (M. Jaime Córdoba Triviño), entre muchas otras.

[40] A idéntica conclusión se arriba en las sentencias T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[41] T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.