COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/521/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/521/08
Expediente	—
Fecha	2008-05-22
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Estabilidad Laboral Reforzada De Discapacitados
- Derecho Al Trabajo Del Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Despido Por Enfermedad Contagiosa/Enfermedad No Profesional

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Al cargo y si no fuere posible solicitar a la oficina de trabajo autorización tutela instaurada por Roque Jacinto Ramírez Montealegre contra Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda, Instituto de Seguros Sociales y E.S.E

Texto completo

T-521-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-521/08 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Procedencia ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS -Reiteración jurisprudencial DERECHO AL TRABAJO DEL DISCAPACITADO -Despido con autorización de la oficina de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO -Indemnización por despido o terminación como sanción adicional DESPIDO POR ENFERMEDAD CONTAGIOSA/ENFERMEDAD NO PROFESIONAL -Pago de prestaciones DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO -Reintegro al cargo y si no fuere posible solicitar a la oficina de trabajo autorización para la terminación del correspondiente contrato Referencia: expediente T-1816250 Acción de tutela instaurada por Roque Jacinto Ramírez Montealegre contra Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda, Instituto de Seguros Sociales y E.S.E Rita Arango Álvarez Del Pino 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 Que pone fin al proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Penal del Circuito Especializado de Manizales, el 16 de agosto de 2007, y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales –Sala Penal–, el 25 de septiembre de 2007.

Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la jurisprudencia para este tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente.

[1] I. ANTECEDENTES Roque Jacinto Ramírez Montealegre interpuso demanda de tutela a través de apoderado contra la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda., el ISS y la E.S.E Rita Arango Álvarez Del Pino para que se protegieran sus derechos al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida digna.

El demandante considera que sus derechos fueron vulnerados porque la Sociedad La Esperanza Palestina Ltda. terminó su contrato de trabajo amparándose en el artículo 62, numeral 15, del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el actor había superado los 180 días de incapacidad. Sin embargo, no había sido calificado como inválido para obtener la pensión de invalidez.

El accionante fue contratado verbalmente por la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda. el 17 de septiembre de 1996, desempeñando funciones de celador nocturno y en los años 2001, 2002 y 2003 “laboró en el día cumpliendo funciones varias tales como: fumigar la broca de los cafetales, también fumigar la maleza con “RAUDA”, deschuponar, soquear, abonar, boliar azadón, machete ”.

Desde el 11 de julio de 2006 el actor fue incapacitado debido a que sufría de insuficiencia venosa severa profunda. El 16 de febrero de 2007 el Médico Laboral del Departamento de Pensiones del ISS Seccional Caldas determinó una pérdida de la capacidad laboral del 42.46%.

[2] El 17 de marzo de 2007 el empleador del accionante le informa de la terminación del contrato de trabajo “conforme lo reglamentado por el artículo 62 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo;

toda vez que se encuentra incapacitado en forma ininterrumpida desde el día 11 de julio de 2006 a la fecha. Por lo anterior cuenta con quince días de preaviso, a partir del recibo de la anterior notificación…”.

[3] El 19 de junio de 2007 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas dictaminó una pérdida de la capacidad laboral del señor Ramírez Montealegre de un 42.21% y precisó que la enfermedad era de origen común.

[4] El 22 de junio de 2007 el actor interpone la presente tutela en donde pretende se ordene a la E.S.E Rita Arango Álvarez Del Pino el pago de las incapacidades que se han causado hasta la fecha en que se dicte el fallo y a la Sociedad La Esperanza Palestina Ltda., el reintegro al cargo que desempeñaba. Agrega que la E.S.E Rita Arango le pagó incapacidades hasta el 5 de febrero de 2007 y a pesar de habérsele otorgado más incapacidades con posterioridad a esta fecha, no le han cancelado ninguna suma. Afirma también que es una persona de escasos recursos y no recibe el pago de salarios o incapacidades.

Contestación de la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda. El apoderado del representante legal de la Sociedad La Esperanza Palestina Ltda., mediante escrito dirigido al Juzgado Primero Penal del Circuito Especializado de Manizales, dio respuesta a la acción de tutela. Indica que al actor le pagaron todas las incapacidades, siendo el último pago el día 23 de febrero de 2007. Precisa que el señor Ramírez Montealegre fue despedido porque cumplió con más de 180 días de incapacidad, lo cual es considerado como justa causa de despido, conforme el artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo del trabajo y se realizó el correspondiente preaviso.

Asevera que la entidad “no está en condiciones de reintegrarlo, porque además éste no se ha recuperado en su salud y la empresa realiza labores del campo, las cuales exigen de plenas capacidades de sus trabajadores…”.

Agregó también que el actor debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que la tutela resulta improcedente. Contestación del ISS El Gerente del ISS, Seccional Caldas, mediante escrito dirigido al Juzgado Primero Penal del

Circuito Especializado de Manizales, dio respuesta a la acción de tutela. Señaló que dicha entidad canceló incapacidades por enfermedad de origen común al accionante por 180 días y de acuerdo a los dictámenes de Medicina Laboral del ISS y de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas, el actor está en condiciones para laborar desde el 16 de febrero de 2007, por lo que no se le adeudan incapacidades, toda vez que no se han generado. El ISS "ni ha dejado de producir incapacidad justificada ni mucho menos ha dejado de cancelarla pues el estado de salud no lo requiere…".

Contestación de la E.S.E Rita Arango El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la E.S.E Rita Arango, mediante escrito dirigido al Juzgado Primero Penal del Circuito Especializado de Manizales, dio respuesta a la acción de tutela. Sostiene que las Empresas Sociales del Estado no pueden reconocer o pagar incapacidades médicas, pues esta obligación esta a cargo de las ARP o de las EPS. En consecuencia, dicha entidad nunca le pagó ninguna incapacidad al actor.

Sentencia de primera instancia El Juzgado Primero Penal del Circuito Especializado de Manizales concedió el amparo como mecanismo transitorio mediante sentencia proferida el 16 de abril de 2007. El a-quo argumentó que la causal de despido esgrimida por el empleador "se encuentra condicionada a que el trabajador sufra una incapacidad que suponga una pérdida superior al 50% de su capacidad de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a recibir del Sistema de Riesgos Profesionales una pensión de invalidez. Así pues, en las hipótesis en que ocurra una recuperación parcial superior al 50% de la capacidad laboral o total de la salud del empleado el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador".

Agregó que la suspensión del pago de las incapacidades, a partir del 5 de febrero de 2007, puso en peligro el proceso de rehabilitación del actor, toda vez que existían incapacidades suscritas por los médicos tratantes de la E.S.E Rita Arango con posterioridad a la citada fecha.

En consecuencia, ordenó a la Sociedad La Esperanza Palestina Ltda. reintegrar al actor en el cargo que venía desempeñando, o de no ser posible por la incapacidad que padece, le proporcione un trabajo en iguales condiciones compatibles con sus capacidades y aptitudes.

Igualmente, ordenó al ISS cancelar las incapacidades que hasta la fecha ha otorgado el médico tratante. Finalmente, le advirtió al actor que de no interponer la respectiva acción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de la sentencia, cesarán los efectos de la acción tutelar.

Impugnación El ISS Seccional Caldas impugnó la sentencia de primera instancia argumentando que el a-quo aplicó erróneamente la normatividad relativa a riesgos profesionales, cuando el padecimiento del actor es de origen común, según lo certificó la Junta Regional de calificación de Invalidez. Agregó que "no reposan en nuestros archivos, incapacidades dejadas de pagar, pues las mismas no se han podido generar, toda vez que el patrono desafilió al trabajador y por ende en nuestra base de datos y en el comprobador de derechos, el señor Roque Jacinto Ramírez Montealegre aparece como desvinculado".

Sentencia de segunda instancia El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales – Sala Penal –, mediante sentencia del 25 de septiembre de 2007, revocó la sentencia de primera instancia y denegó el amparo. Argumentó el juez de segunda instancia que la patología padecida por el accionante era de origen común y no profesional como equivocadamente lo indicó el a-quo, por lo que no procedía la figura del reintegro, pues ésta sólo está contemplada frente a eventos de riesgos profesionales y no por patologías de origen común como en el presente caso. En consecuencia, el juez constitucional debe respetar la decisión del empleador "que en principio consultaba a la normatividad legal, máxime cuando en situaciones contrarias, sería el juez laboral ordinario el que debe dirimir ese despido fue injusto para compeler al pago de indemnizaciones estipuladas para esos fines, aspectos que no podían ser discutidos en sede de tutela".

Frente a la ordene impartida al ISS para que cancelara las incapacidades del actor con posterioridad al 5 de febrero de 2007, indicó que no le asiste tal obligación "porque en el expediente no existe documento alguno que acredite tal

acontecer”.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial reseñada, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Corresponde a la Sala Segunda de Revisión resolver la siguiente pregunta: ¿Vulneró la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital del accionante, al terminar su contrato de trabajo por haber completado más de 180 días de incapacidad, a pesar de que la pérdida de la capacidad laboral fue inferior al 50%? 3.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares. Reiteración de jurisprudencia De acuerdo al numeral 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la tutela procede contra particulares cuando el accionante se encuentre en situación de subordinación o indefensión. Al respecto, en sentencia T-290 de 1993, M.P, José Gregorio Hernández Galindo, la Corte diferenció los conceptos en mención así:

“(…) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.” Igualmente, la jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que en relaciones típicas de subordinación como las de los trabajadores respecto de los empleadores, procede la acción de tutela incluso cuando la relación laboral ha terminado, pero la vulneración o amenaza de derechos fundamentales se produjo en el contexto de dicha relación. En sentencia SU-256 de 1996, M.P, Vladimiro Naranjo Mesa, la Corte estudió el caso de un trabajador que laboró en la Corporación Gun Club y fue despedido por ser portador del VIH. En esta oportunidad, en relación con la procedencia de la acción de tutela contra un particular, la Corte expresó:

“Aunque para el momento del ejercicio de la acción el demandante no era ya empleado de la Corporación, el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo dentro del marco de la terminación de una relación que, por ser laboral, debe considerarse de suyo subordinante para el trabajador. Luego por este aspecto la Corte encuentra procedente la presente demanda”.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad. Reiteración de jurisprudencia. Si bien todos los trabajadores deben tener una garantía de estabilidad laboral, esta no constituye un derecho fundamental, por lo que en principio no podría ser protegido mediante la acción de tutela.

No obstante, la jurisprudencia constitucional [5] ha establecido que las personas que gozan de fuero sindical, las madres y padres cabeza de familia, las mujeres en estado de embarazo y las personas que tienen una discapacidad gozan de especial protección por situarse en condiciones de debilidad manifiesta y tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada.

Respecto de las relaciones labores en donde es parte una persona discapacitada, en sentencia C-531 de 2000, M.P, Álvaro Tafur Galvis, la Corte señaló:

“(…) la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere

principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas".

En sentencia T-519 de 2003, M.P, Marco Gerardo Monroy Cabra, en donde se analizó ampliamente la garantía de la estabilidad laboral, esta Corporación concluyó:

"(…) se puede afirmar que (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.

Ahora bien, la Corte Constitucional también ha precisado que la garantía a la estabilidad laboral reforzada se extiende no sólo a las personas inválidas, sino también a las discapacitadas. Para esto, ha diferenciado los conceptos de incapacidad e invalidez, pues mientras éste último hace referencia a la pérdida de la capacidad laboral de una persona superior al 50%, la incapacidad implica una deficiencia que le impide desarrollar normalmente una actividad, sin configurarse una invalidez.

En sentencia T-198 de 2006, M.P, Marco Gerardo Monroy Cabra, la Corte señaló: "En efecto, la invalidez implica incapacidad para desarrollarse en el campo laboral por haber perdido el 50% o más de la capacidad laboral, y en consecuencia resultaría inaplicable la protección laboral reforzada establecida, puesto que la persona no estaría en las condiciones aptas para realizar ninguna clase de actividad.

Por el contrario, dicha protección cobra plena aplicación en los casos de los trabajadores discapacitados, toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral.

Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido".

5. Improcedencia de la desvinculación laboral de trabajador discapacitado sin que medie autorización de la oficina de trabajo. Reiteración de jurisprudencia.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas también ha sido objeto de desarrollo legal. Mediante la ley 361 de 1997 el legislador estableció una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a las personas con limitaciones físicas. Específicamente, en materia laboral, la citada ley dedicó un capítulo a la protección y garantías que deben gozar los trabajadores discapacitados y en su artículo 26 desarrolló la estabilidad laboral reforzada de la que deben gozar estas personas en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

Mediante sentencia C-531 de 2000, M.P, Álvaro Tafur Galvis, la Corte declaró la exequibilidad de la citada norma. Respecto al inciso primero, esta Corporación concluyó que el requisito de la autorización de la oficina de trabajo para despedir al trabajador discapacitado no contraría los mandatos superiores, por el contrario, desarrolla la especial protección constitucional de que gozan los trabajadores que se encuentren en tal estado, puesto que así medie una justa causa, el despido de las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales requiere de la previa autorización de la oficina del trabajo.

Por otra parte, en la misma sentencia, la Corte declaró la exequibilidad del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establece una indemnización equivalente a 180 días de salario para los trabajadores que sean despedidos sin la respectiva autorización de la oficina de trabajo. No obstante, esta Corporación advirtió que la indemnización no convierte en legal el despido, por el contrario, " no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria".

[6] En conclusión, todos los empleadores deben cumplir el procedimiento estipulado en la ley 361 de 1997 para despedir a un trabajador discapacitado, y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de trabajo, pues de lo contrario el despido será ineficaz, incluso si el trabajador recibió la indemnización que menciona el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

6. Análisis de la causal de despido con justa causa consagrada en el numeral 15 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 dispone una serie de justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Entre ellas, en el numeral 15 se encuentra:

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Mediante sentencia C-079 de 1996, M.P, Hernando Herrera Vergara, la Corte declaró exequible el numeral 15 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. No obstante, con base en el artículo 16 [7] del mismo decreto que establece la obligación del empleador de reinstalar a los trabajadores incapacitados parcialmente, se dijo:

"Cabe observar que al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes".

Recientemente, en sede de tutela, la Corte analizó la mencionada causal de despido y concluyó lo siguiente: "(…) el empleador sólo puede recurrir válidamente a esta causal de despido cuando, una vez ha sido agotado el término de recuperación de 180 días, el cual, como ya fue señalado, puede ser prorrogado por períodos que en suma no deben

superar el término inicial; la pérdida de capacidad laboral del trabajador supera el 50%, en cuyo caso tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez mientras continúe en dicho estado. Sólo en esta hipótesis puede el empleador dar por terminada la relación laboral, dado que si la incapacidad no alcanza el mencionado porcentaje, éste tiene la obligación de reubicar al trabajador".

[8] 7. Caso Concreto En primer lugar, es importante estudiar la procedibilidad de la presente acción, toda vez que se interpuso contra un particular. Pues bien, en este caso el señor Ramírez Montealegre sostuvo una relación laboral con la empresa La Esperanza Palestina Ltda y en el marco de esta relación se produjo el despido laboral que presuntamente vulneró los derechos fundamentales del actor. Por lo tanto nos encontramos frente a una típica relación de subordinación que hace procedente la presente acción, según lo dispuesto por el numeral 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Ahora bien, al analizar el presente caso, tenemos que el accionante laboraba para la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda. y el 11 de julio de 2006 fue incapacitado debido a que sufría de insuficiencia venosa severa profunda. El 17 de marzo de 2007 el empleador informa al actor de la terminación del contrato de trabajo por haber completado más de 180 días de incapacidad, según lo prescrito por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. El 19 de junio de 2007 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas determinó una pérdida de la capacidad laboral del señor Ramírez Montealegre del 42,21%. Esta Sala solicitó a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez remitir el dictamen proferido en el caso del accionante, sin embargo no fue allegado, por lo que se solicitó al apoderado del actor enviar el citado dictamen. En efecto, esta Sala recibió copia del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante el cual se confirma la decisión de la Junta Regional, es decir, se califica al actor con una pérdida de la capacidad laboral del 42,21%.

En consecuencia, el actor sufre una incapacidad permanente parcial, dado que la pérdida de la capacidad laboral es inferior al 50% y como se dijo anteriormente, la protección constitucional se extiende no sólo a las personas inválidas, sino también a las discapacitadas, como es el caso del señor Ramírez Montealegre, quien debido a la enfermedad que padece presenta un impedimento para realizar normalmente sus actividades. Por lo tanto, el accionante goza de una especial protección y está cobijado por la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Por otra parte, aunque el accionante cumplió 180 días de incapacidad y el numeral 15 del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo permite al empleador terminar unilateralmente el contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla 180 días de incapacidad sin que sea posible su recuperación, sólo es posible invocar esta causal cuando el trabajador haya sido calificado con una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%. En el presente caso el actor sufrió una discapacidad del 42,21%, por lo que la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda. estaba en la obligación de reubicar al trabajador en un cargo compatible con sus condiciones, de acuerdo a lo establecido por el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965. Sin embargo, en el expediente no obra prueba que demuestre que el empleador haya reubicado al accionante, por el contrario, procedió a terminar unilateralmente el contrato de trabajo, desconociendo los mandatos constitucionales y legales que protegen a las personas discapacitadas.

Además de lo anterior, esta Sala encuentra que el empleador desconoció el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que establece la autorización de la oficina de trabajo como requisito para despedir a un trabajador incapacitado. En el expediente no obra ningún documento en el que conste el respectivo permiso de la oficina de trabajo para despedir al señor Ramírez Montealegre, a pesar de que dicha autorización era necesaria para garantizar que el despido no obedecía a una práctica discriminatoria.

En suma, en el caso bajo estudio se presentaron dos graves irregularidades en el despido del actor que vulneraron sus derechos fundamentales. En primer lugar, el empleador despidió al actor argumentando que había completado 180 días de incapacidad, lo que generaba una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, no tuvo en

cuenta que el accionante fue calificado con una pérdida de la capacidad laboral inferior al 50%, es decir, sufrió una incapacidad permanente parcial que obligaba a la Sociedad accionada a reubicar al trabajador en un cargo acorde con sus condiciones. En segundo lugar, el empleador no solicitó la autorización de la oficina de trabajo para despedir al actor, a pesar de que se trataba de una persona discapacitada, incumpliendo así con la obligación establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En cuanto al pago de las incapacidades reclamadas por el actor, esta Sala observa que no se encuentra claramente establecido que dichas incapacidades se hayan generado. En el expediente no reposan documentos suscritos por el ISS que certifiquen la expedición de incapacidades a favor del actor. Por lo tanto, no se concederá la pretensión relativa al pago de incapacidades.

En consecuencia, esta Sala revocará el fallo de instancia, y en su lugar, concederá la tutela, protegiendo los derechos al trabajo y al mínimo vital del actor, y por tanto, ordenará a la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, reintegre al accionante a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud. Si ello no fuera posible y, en razón a esta imposibilidad, la Empresa decide prescindir de los servicios del actor, deberá solicitar autorización previa ante la oficina de trabajo para la terminación del correspondiente contrato, en los términos del artículo 26 de la Ley 371 de 1997.

III. DECISION 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 del veinticinco (25) de septiembre de dos mil siete (2007), proferida por el Tribunal Superior de Manizales –Sala Penal-, y en su lugar CONCEDER la tutela a los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital del señor Roque Jacinto Ramírez Montealegre.

Segundo.- ORDENAR a la Sociedad Agropecuaria La Esperanza Palestina Ltda, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre al accionante a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud. Si ello no fuera posible y, en razón a esta imposibilidad, la Empresa decide prescindir de los servicios del actor, deberá solicitar autorización previa ante la oficina de trabajo para la terminación del correspondiente contrato, en los términos del artículo 26 de la Ley 371 de 1997.

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

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), la Corte Constitucional ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden “ ser brevemente justificadas ”.

Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre ellas, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-392 de 2004 (MP Jaime Araujo Rentería), T-325 de 2007 (MP Rodrigo Escobar Gil) y T-390 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

[2] Folio 184 del expediente. [3] Folio 33 del expediente. [4] Folio 187 del expediente. [5] Ver sentencias T-427 de 1992, M.P, Eduardo Cifuentes Muñoz, T-519-03, M.P, Marco Gerardo Monroy Cabra, T-853 de 2006, M.P, Álvaro Tafur Galvis, T-687 de 2006, M.P, Jaime Córdoba Triviño, entre otras.

[6] Sentencia C-531 de 2000, M.P, Álvaro Tafur Galvis. [7] Decreto 2351 de 1965. Artículo 16. Reinstalación en el empleo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado. [8] Sentencia T-062 de 2007 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

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.