COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/597/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/597/14
Expediente	—
Fecha	2012-08-28
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Situacion De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte Constitucional puede ser desconocida de cuatro formas: (i) aplicando disposiciones legales que han sido declaradas inexequibles por sentencias de constitucionalidad; (ii) aplicando disposiciones legales cuyo contenido

Texto completo

T-597-14 Sentencia T-597/14 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES POR DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL- Formas en que puede ser desconocida la jurisprudencia La jurisprudencia de la Corte Constitucional puede ser desconocida de cuatro formas: (i) aplicando disposiciones legales que han sido declaradas inexequibles por sentencias de constitucionalidad; (ii) aplicando disposiciones legales cuyo contenido normativo ha sido encontrado contrario a la Constitución; (iii) contrariando la ratio decidendi de sentencias de constitucionalidad; y (iv) desconociendo el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corte Constitucional a través de la ratio decidendi de sus sentencias de tutela .

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Precedente constitucional En relación con aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la estabilidad laboral reforzada a individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que

exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. Conforme a ello, se colige que la debilidad manifiesta del empleado también se desprende de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Corresponde al empleador soportar la carga de probar que la terminación unilateral se produjo por una causa objetiva y razonable De no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, le impone al empleador la carga de desvirtuarla.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Orden a Caja de Compensación reintegrar al accionante a un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando que sea compatible con las actuales limitaciones físicas que padece Referencia: Expediente T-4.326.499 Asunto: Acción de tutela interpuesta por Jairo Enrique Triana Triana, contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

Magistrado Ponente: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Bogotá DC., agosto veintidós (22) de dos mil catorce (2014) La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Luis Guillermo Guerrero Pérez, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo de tutela adoptado por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia , que confirmó la providencia de la Sala de Casación Laboral de la misma corporación, correspondiente al trámite de la acción de amparo constitucional impetrada por Jairo Enrique Triana Triana contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos 1.1. Jairo Enrique Triana Triana, el accionante, quien cuenta con 46 años de edad, ingresó a laborar para la Caja de Compensación Familiar Cafam el día tres de junio de 1997 como Operario de Mantenimiento.

1.2. El señor Triana Triana indicó que en el año 2005 sufrió una perforación timpánica bilateral [1] . Posteriormente, en enero del 2010 sufrió un desprendimiento total de la retina, motivo por el cual en dicha anualidad lo trataron quirúrgicamente y pese a ello, en el primer semestre del año 2011, sufrió un redesprendimiento de la retina, lo que produjo la pérdida total de su ojo derecho [2] .

De igual forma, le fue diagnosticado un cuadro clínico de lumbalgia desde el año 2010. 1.3. A los 10 días del mes de mayo de 2012, la empresa notificó al actor la terminación del contrato de trabajo por justa causa [3] a partir del 11 de mayo de dicha anualidad.

1.4. Como consecuencia de lo anterior, el accionante interpuso una acción de tutela solicitando la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues consideró que al momento del despido, pese a encontrarse en un estado de debilidad manifiesta por una patología que aquejaba su estado de salud, la Caja de Compensación Familiar Cafam procedió a su desvinculación laboral sin contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente .

1.5. En aquella oportunidad, fue el Juzgado 64 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C. quien, mediante sentencia del primero de octubre de 2012, tuteló transitoriamente los derechos del Jairo Enrique Triana y

ordenó al representante legal de la Caja de Compensación Familiar Cafam reintegrarlo al cargo que ocupaba al momento de su desvinculación, o a uno de igual o mejor categoría acorde a sus condiciones de salud y a las indicaciones médicas. El amparo se concedió mientras se adelantaba el respectivo proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral, motivo por el cual, se advirtió al señor Triana Triana que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de la providencia, cesarían los efectos del reintegro ordenado. Dicho fallo de tutela fue confirmado en segunda instancia por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C [4] .

1.6. Una vez interpuesta la demanda ordinaria laboral y surtido el trámite procesal, el Juzgado 25 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., a través de sentencia del 16 de octubre de 2013, accedió a las pretensiones elevadas por el señor Jairo Enrique Triana , ordenando el reintegro definitivo a sus labores, el pago de salarios y prestaciones, y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [5] .

1.7. El 21 de noviembre de 2013 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., autoridad accionada en el presente trámite, profirió sentencia judicial por medio de la cual desató el recurso de apelación interpuesto por la Caja de Compensación Familiar Cafam contra la sentencia de primera instancia. El Tribunal revocó parcialmente el fallo del Juzgado 25 Laboral del Circuito de Bogotá D.C, únicamente condenando a la entidad demandada a pagar al señor Triana Triana la suma de $6,282,014 por concepto de despido injusto, ya que consideró que el demandante no podía hacerse beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada, primero, porque al momento de la desvinculación no contaba con ninguna calificación de su grado de discapacidad, y segundo, puesto que no se encontró probado que el despido haya sido producto de la afección de salud que lo aquejaba, ya que a juicio del Tribunal, el demandante no cumplió con la carga de la prueba en el sentido de acreditar que la desvinculación se produjo con ocasión de las limitaciones físicas que venía padeciendo [6] .

2. Solicitud de amparo constitucional Con fundamento en los hechos expuestos, el accionante consideró que el ad quem , contrariando las disposiciones de la Constitución Política, incurrió en un defecto sustantivo o material al aplicar de manera indebida la protección que en materia laboral otorga la Ley 361 de 1997 [7] a las personas en situación de discapacidad, y en un desconocimiento del precedente constitucional en cuanto al derecho a la estabilidad laboral reforzada concierne.

Para sustentar los yerros atrás referidos, indicó que de acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, es evidente su pérdida de capacidad laboral y el consecuente estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba al momento de la desvinculación laboral, a pesar de no haber existido un dictamen de calificación previo. Además, argumentó que pese a su situación de discapacidad, la Caja de Compensación Familiar Cafam efectuó el despido sin haber solicitado autorización del Ministerio de Trabajo , motivo por el cual, dicha entidad, teniendo que desvirtuar en el trámite del proceso ordinario laboral la presunción de despido discriminatorio, es decir, la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, no lo hizo, y por el contrario esa carga probatoria se le endilgó a él.

Por lo anterior, mediante acción de tutela interpuesta el día dos de diciembre de 2013, solicitó al juez constitucional tutelar su derecho fundamental al debido proceso por el desconocimiento del precedente constitucional y la consecuente vulneración de la garantía la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, revocar la sentencia del 21 de noviembre de 2013 proferida por el Tribunal accionado, y en su lugar ordenar lo que corresponda conforme a los derechos que se amparen [8] .

3. Contestación del ente accionado María Dorian Álvarez, Magistrada de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, mediante comunicación de fecha 16 de enero de 2014 aportó una trascripción de la parte resolutiva de la providencia objeto de controversia y una copia del audio de la Audiencia Pública de Juzgamiento celebrada el día 21 de noviembre de 2013 en la que se le dio lectura a dicha sentencia, sin hacer consideraciones adicionales [9] .

II. TRÁMITE PROCESAL 1. Sentencia de primera instancia La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, previamente haber vinculado a la Caja de Compensación Familiar Cafam, negó la solicitud de tutela en sentencia del 23 de enero de 2014, pues pese a que encontró que el Tribunal accionado no abordó todos los aspectos propios del debate jurídico propuesto, consideró que su actuación no puede tildarse de caprichosa o arbitraria, ya que explicó no haber encontrado conexidad alguna entre la incapacidad y el despido del accionante, ni tampoco halló acreditada la calificación de su discapacidad, motivo por el cual no le dio efectos al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [10] .

Así entonces, dicha Sala sostuvo que a pesar de que se pueda discrepar de tal razonamiento, ello “no constituye un elemento de peso para dejar sin efecto la sentencia, pues el ejercicio de la independencia judicial en este caso, no puede calificarse como inconsulto” [11] .

2. Impugnación El accionante impugnó el fallo de instancia aduciendo argumentos similares a los expuestos en el escrito de tutela, e insistiendo en que si bien sólo hasta el día 21 de enero de 2014 obtuvo una calificación de su pérdida de capacidad laboral [12] , la Ley 361 de 1997 protege tanto a las personas cuya discapacidad consta en un dictamen de calificación emitido por la autoridad competente, como aquellas que simplemente se encuentran en debilidad manifiesta o físicamente disminuidas en razón a sus condiciones de salud, evento este en el que él se encontraba cuando se profirió la providencia judicial que hoy se cuestiona.

3. Sentencia de Segunda Instancia La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 13 de marzo de 2014, confirmó integralmente el fallo recurrido pues adujo que la actuación de la cual discrepa el actor se adelantó conforme a los parámetros establecidos en el Código Procesal del Trabajo garantizando su derecho al debido proceso. Además, en relación con el fondo del asunto, consideró que el razonamiento del Tribunal demandado no resulta incongruente y responde a una interpretación fundada en la apreciación del material probatorio recaudado.

Finalmente, argumentó que en el trámite de la acción de tutela el juez constitucional no puede habilitar o reabrir la discusión ya finiquitada, pues ello implicaría que el mecanismo de amparo se convirtiera en una instancia adicional para resolver inconformidades que se tengan con las tesis planteadas por los jueces ordinarios, escenario que deslegitimaría el uso y la naturaleza de esta acción.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 1. Competencia Esta Sala es competente para revisar la decisión proferida en la acción de tutela de la referencia, con fundamento en lo previsto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política.

2. Planteamiento del problema jurídico constitucional y esquema de resolución. En el caso objeto de revisión J airo Enrique Triana Triana inició un proceso ordinario laboral pretendiendo el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada . En aquel trámite, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C profirió sentencia de segunda instancia negando dicha pretensión, pues adujo, primero, que al momento del despido el demandante no contaba con ninguna calificación de su grado de discapacidad, y, segundo, que no se probó que la desvinculación haya sido producto de la afección de salud que lo aquejaba, ya que a juicio del Tribunal, el demandante no cumplió con la carga de la prueba en el sentido de acreditar que la desvinculación se produjo con ocasión de las limitaciones físicas que venía padeciendo.

Así entonces, y de acuerdo a lo planteado por el actor en la acción de tutela, corresponde a esta Sala determinar si con la sentencia proferida por el Tribunal accionado, éste desconoció el precedente constitucional en lo que respecta, por un lado, al derecho de los trabajadores a no ser despedidos cuando se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión pero no haya una calificación de su pérdida de capacidad laboral y tampoco exista autorización del inspector del trabajo para la desvinculación, y por otro, a la presunción de despido discriminatorio que le impone al empleador la carga de acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminada la relación laboral.

Con el fin de desarrollar el problema jurídico atrás planteado, la Sala se referirá a: i) las causales genéricas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales;

ii) el desconocimiento del precedente constitucional como causal específicas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales;

iii) el precedente constitucional en relación, primero, con el derecho de los trabajadores a no ser despedidos cuando se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión pero no haya una calificación de su pérdida de capacidad laboral y tampoco exista autorización del inspector del trabajo para la desvinculación, y segundo, con la carga del empleador de probar una causa justificada para despedir a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y por último; iv) al caso en concreto.

3. Procedencia de la acción constitucional Teniendo en cuenta que la presente solicitud de amparo constitucional pretende la revocatoria de la sentencia proferida por el Tribunal accionado, esta Sala de revisión a continuación hará referencia a las causales genéricas y específicas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

3.1. Causales genéricas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales. Conforme lo ha manifestado esta Corte en múltiples o portunidades [13] , en principio la acción de tutela es improcedente contra providencias judiciales por tener un carácter residual y subsidiario [14] .

Así entonces, buscando la primacía de los derechos fundamentales y el respeto por los principios de autonomía judicial, cosa juzgada y seguridad jurídica, esta Corporación ha precisado que el uso de la acción de tutela contra providencias judiciales es excepcional.

En este orden de ideas, en dichos casos el amparo constitucional está dirigido a dirimir situaciones en las que la decisión del juez natural adolece de graves falencias de relevancia constitucional, que la vuelven incompatible con los mandatos establecidos en la Constitución Política. De este modo, la acción de tutela no se concibe como una nueva instancia, más aún cuando las partes procesales tienen a su disposición los recursos judiciales (ordinarios y extraordinarios) para controvertir las decisiones que consideren arbitrarias o no acordes con el ordenamiento jurídico. Sin embargo, pueden existir casos en que una falencia de relevancia constitucional presente en un fallo judicial permanezca en el tiempo pese a haber agotado el trámite procesal previsto para debatirla.

De acuerdo con lo atrás dicho, la Corte ha precisado los requisitos de carácter sustancial y procedimental que deben ser observados en cada caso concreto para que proceda la acción de tutela contra una providencia judicial. Así pues, cuando concurren todas las causales genéricas y por lo menos una de las específicas de procedibilidad, el mecanismo de amparo resulta procedente para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados, y para recuperar el orden jurídico.

Dado que la ocurrencia de las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales debe ser comprobada por el juez constitucional;

tales causales fueron expresamente señaladas por la Sala Plena de esta Corporación en la sentencia SU-026 de 2012, en lineamiento con lo establecido por la sentencia C-590 de 2005, de la siguiente manera:

“a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional a la luz de la protección de los derechos fundamentales de las partes. Exigencia que busca evitar que la acción de tutela se torne en un instrumento apto para involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones.

b. Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial existentes para dirimir la controversia, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable c. Que la acción de tutela sea interpuesta en un término razonable a partir del momento en que se produjo la vulneración o amenaza del

derecho fundamental, cumpliendo con el denominado requisito de la inmediatez. Lo anterior, con el objeto de preservar los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica, tan caros en nuestro sistema jurídico.

d. Que la irregularidad procesal alegada tenga un efecto determinante en la sentencia que se impugna y que conculque los derechos fundamentales del actor.

e. Que la parte actora haya advertido tal vulneración de sus derechos fundamentales en el trámite del proceso ordinario, siempre que esto hubiere sido posible.

f. Que no se trate de sentencias proferidas en el trámite de una acción de tutel a . De forma tal, que se evite que las controversias relativas a la protección de los derechos fundamentales se prolonguen de forma indefinida.” Así entonces, respecto del cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad en el sub judice , la Sala observa que éstos están plenamente acreditados tal y como se explicará a continuación:

(i) Relevancia constitucional: Conforme se adujo en el sentencia T-061 de 2007 [15] , en lo que compete a este punto, “[…] teniendo en cuenta que la tutela contra providencias judiciales no da lugar a una tercera instancia, ni puede reemplazar los recursos ordinarios, es necesario que la causa que origina la presentación de la acción suponga el desconocimiento de un derecho fundamental. En otras palabras, la tutela contra decisiones judiciales debe fundarse en un asunto de evidente relevancia constitucional y no puede ser utilizada para discutir asuntos de mera legalidad [16] . Si bien no siempre es fácil delimitar los asuntos de relevancia constitucional de aquellos que no lo son, también lo es que esta Corporación ha sido particularmente cuidadosa al intentar establecer criterios de diferenciación razonables. Así por ejemplo, basada en los antecedentes originados en la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, ha reconocido la existencia de dos ámbitos del derecho al debido proceso. El primero que emerge de la propia Constitución y que es el denominado debido proceso constitucional, [ámbito este que es el de evidente relevancia constitucional] y otro que es fruto de la labor legislativa, al que se denomina simplemente debido proceso ” [17] .

En lineamiento con lo atrás enunciado, en el caso bajo estudio se avizora que las cuestiones objeto de discusión son de evidente relevancia constitucional, puesto que se pretende la protección inmediata de los derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia, primero, de que la sentencia judicial cuestionada por el actor aparentemente inobservó un precedente constitucional [18] , y segundo, de la situación de debilidad manifiesta y disminución física en la que el demandante se encontraba al momento de su desvinculación laboral, la cual se ejecutó sin autorización del Ministerio de Trabajo.

(ii) El agotamiento de los recursos judiciales ordinarios y extraordinarios: La Sala encuentra que en el proceso ordinario laboral adelantado por el actor, no existe un mecanismo de defensa judicial que permita el amparo de las garantías fundamentales presuntamente vulneradas, pues contra la sentencia de segunda instancia (objeto de controversia en el trámite de tutela) proferida por la Sala Laboral del Tribunal accionado, no procede recurso alguno [19] .

En consecuencia, Jairo Enrique Triana Triana agotó todos los mecanismos de defensa judicial procedentes y previstos en el proceso dentro del cual fue proferida la decisión que se controvierte en el presente trámite de tutela; existiendo diligencia en la gestión de sus asuntos, ya que a través del mecanismo de amparo constitucional no pretende enmendar deficiencias, errores o descuidos suyos, ni recuperar alguna oportunidad vencida al interior del proceso ordinario laboral surtido.

(iii) Inmediatez: Del caso objeto de estudio se desprende que a la acción de tutela, interpuesta el dos de diciembre de 2013, el actor acudió en un término razonable [20] a partir del hecho que originó la presunta violación de derechos; ello si se tiene en cuenta que de la fecha en que se profirió la sentencia discutida (21 de noviembre de 2013) a la época en que se radicó el escrito de tutela, no transcurrieron más de 15 días. Motivo por el cual, entiende esta Sala que hay una proximidad entre el supuesto menoscabo de las garantías fundamentales del accionante y la acción de tutela interpuesta.

(iv) De igual manera se observa, primero, que el accionante identificó razonable y claramente los supuestos derechos vulnerados y los hechos que generaron el aparente menoscabo, y, segundo, que el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada pretendido por el actor se discutió en el proceso ordinario laboral.

(v) Por otro lado, la sentencia cuestionada por el señor Triana Triana no corresponde a un fallo de tutela. (vi) Por último, se aclara que el actor no argumentó que en el proceso ordinario laboral cursado hubiere acaecido alguna irregularidad en el trámite procesal.

3.2. El desconocimiento del precedente constitucional como causal específica de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

Si del examen realizado por el juez de tutela se encuentran satisfechas las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales, posteriormente el operador jurídico , con el fin de logar de manera inmediata el amparo constitucional pretendido, procederá a estudiar la existencia de alguna o algunas de las causales específicas de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales [21] , dentro de las cuales se encuentra el “d esconocimiento del precedente, que se origina cuando el juez ordinario, por ejemplo, desconoce o limita el alcance dado por esta Corte a un derecho fundamental, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado.” [22] Así entonces, si bien el desconocimiento del precedente constitucional fue entendido en un primer momento como una circunstancia que daba lugar al acaecimiento de un defecto sustantivo, actualmente dicho evento se ha abordado de forma independiente como una causal específica de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, bajo el entendido de que la inobservancia de una interpretación derivada de la aplicación directa de una regla que tiene su origen en la Carta Política, conduce consecuentemente a la vulneración de la misma.

En este sentido la Corte Constitucional, fundada en la garantía de la seguridad jurídica, la coherencia y razonabilidad del sistema judicial, la protección del derecho a la igualdad y la salvaguarda de la buena fe y la confianza legítima, ha resaltado el carácter vinculante del precedente; claro está, sin perder de vista que la función jurisdiccional debe ser desarrollada atendiendo a los principios de independencia y autonomía judicial [23] .

Así pues, el precedente constitucional, asegurando, como ya se dijo, la coherencia del sistema judicial, permite determinar anticipadamente y con certeza la solución de un determinado problema jurídico, de manera que los individuos están llamados a ajustar su actuar a las normas y reglas que los regulan, conforme a la interpretación que de éstas se ha hecho a la luz de las disposiciones de la Constitución Política. Por lo demás, la observancia del precedente garantiza la igualdad formal y la igualdad ante la ley, a través de la uniformidad en la aplicación del derecho [24] , pues “casos iguales deben ser resueltos de la misma forma” [25] .

En consecuencia, el operador jurídico no puede apartarse de un precedente salvo que exista un motivo suficiente que justifique su inaplicación a un caso concreto [26] , previo cumplimiento de una carga mínima y seria de argumentación por medio de la cual se expliquen suficientemente las razones por las cuales se desatiende una decisión propia o la adoptada por un juez superior [27] .

De esta forma, la Corte Constitucional ha precisado la aplicación de unos requisitos para que el desconocimiento del precedente constitucional, como causal específica de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, pueda llegar a prosperar, así entonces se ha sostenido que, primero, debe existir un “ c onjunto de sentencias previas al caso que se habrá de resolver” [28] , bien sea varias sentencias de tutela o una de constitucionalidad, anteriores a la decisión en las que se deba aplicar el precedente en cuestión; y, segundo, dicho precedente, respecto del caso concreto que se esté estudiando, debe tener (a) un problema jurídico semejante, y (b) unos supuestos fácticos y aspectos normativos análogos.

[29] Y por otro lado, en cuanto al alcance de esta causal, el mismo se ha delimitado de la siguiente manera: “ la jurisprudencia de la Corte Constitucional puede ser desconocida de cuatro formas: (i) aplicando disposiciones legales que han sido declaradas inexequibles por sentencias de constitucionalidad; (ii) aplicando disposiciones legales cuyo contenido normativo ha sido encontrado contrario a la Constitución; (iii) contrariando la ratio decidendi de sentencias de constitucionalidad; y (iv) desconociendo el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corte Constitucional a través de la ratio decidendi de sus sentencias de tutela ” [30] .

Ilustrado lo anterior, a continuación la Sala abordará el precedente jurisprudencial que la Corte Constitucional ha desarrollado en torno a los trabajadores que atraviesan por una circunstancia de debilidad manifiesta y su consecuente derecho a la estabilidad laboral reforzada.

4. El precedente constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o de indefensión y la carga del empleador de probar una causa justificada para despedir a un sujeto titular de dicha garantía fundamental.

En reiteradas oportunidades [31] esta Corte ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta [32] , se cimenta en una serie de postulados cardinales que giran en torno a la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, a la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición así como su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique el despido [33] , y finalmente, al hecho de que la desvinculación de este trabajador esté mediada por la autorización de la oficina del trabajo [34] .

Así pues, la estabilidad laboral reforzada como derecho o garantía fundamental de los trabajadores tiene una doble dimensión: por un lado, exige la concreción de acciones dirigidas a promover y conservar el empleo de las personas discapacitadas en las tareas que efectivamente puedan ejecutar, y por otro, le impone al empleador ciertos límites para despedir a un empleado que padezca algún tipo de discapacidad [35] .

Es por la anterior razón que la Ley 361 de 1997 [36] consagra los límites, las sanciones y las medidas que deben acatar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad. En este sentido, el artículo 26 de la mencionada ley establece lo siguiente:

“ 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” [37] .

En lineamiento con la norma atrás enunciada, resulta necesario aclarar que para efectos de analizar la garantía de la estabilidad laboral reforzada, nuestro sistema jurídico diferencia los trabajadores discapacitados a quienes se les ha dictaminado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, de aquellos que únicamente han padecido un deterioro físico durante el desarrollo del contrato de trabajo.

Así entonces, con fundamento en lo dispuesto por la Ley 361 de 1997 la estabilidad laboral reforzada, en principio, se predicaba de los trabajadores discapacitados calificados [38] .

No obstante, en relación con aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la estabilidad laboral reforzada a " individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados" [39] .

Conforme a ello, se colige que la debilidad manifiesta del empleado también se desprende de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral.

En ese sentido, por ejemplo, la Corte en la sentencia T-125 de 2009 [40] analizó el caso del señor Félix Urbano Babativa Méndez, quien pese a que no contaba con la calificación previa que acreditara su condición de discapacitado, se encontraba en un estado de discapacidad como consecuencia de una enfermedad sufrida a finales de noviembre de 2007, cuyas molestias y fuertes dolores incidieron en su estado de inhabilidad física e impedían el desempeño regular de sus labores, y pese a ello, en marzo de 2008 su empleador le comunicó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido. En dicha ocasión, esta Corporación otorgó una protección constitucional y ordenó el reintegró del demandante a la planta de personal de la empresa accionada, aclarando lo siguiente:

"[E] l ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados, de los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, dándole en cada caso un alcance y unos mecanismos legales de protección distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 ya citado, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado." Así pues, se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, y por consiguiente es acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada, « un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante , y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les " impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", [41] y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho [42] »

[43] . En conclusión, redondeando lo antes dicho y de acuerdo a lo establecido por el precedente constitucional, al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta.

Por otro lado, cabe precisar que la autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada resulta fundamental en el análisis de los casos de vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, «pues la prosperidad de la acción de amparo "está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado" [44] , lo que en la mayoría de los casos se blinda si está de por medio el permiso del Ministerio »

[45] . Así entonces, según lo ha explicado esta Corte [46] , de no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, como se dijo, le impone al empleador la carga de desvirtuarla [47] .

5. Caso en concreto De los hechos relacionados en esta providencia se desprende que el Tribunal accionado, a través de la sentencia cuestionada en este trámite, consideró que el actor no era acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada, primero, porque al momento de la desvinculación no contaba con la calificación de su pérdida de capacidad laboral o de su grado de discapacidad, y segundo, puesto que no se probó la conexidad entre su desvinculación y la afección de salud que padecía, pues según el tribunal, el accionante no acreditó que el despido hubiese sido producto de las limitaciones físicas que venía padeciendo, teniendo la carga de probar ello.

Dicha decisión la tomó, pues conforme lo ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, para que proceda el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en cabeza de un trabajador, éste debe acreditar que al momento del despido ostentaba la condición de discapacitado, la cual se determina a través de la calificación de su pérdida de capacidad laboral y debe ser moderada, severa o profunda, es decir, superior al 15% , motivo por el cual, el juez ordinario ha considerado que no basta con que se acredite la condición de incapacitado para aplicar la protección a la estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así mismo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha planteado que para ser beneficiario de la protección contenida en la disposición normativa en cuestión, la situación de discapacidad del empleado debe ser conocida por el empleador para calificar la conducta de éste como discriminatoria, en otras palabras, la desvinculación laboral del trabajador debe efectuarse por razón de su limitación física y sin previa autorización de la autoridad laboral competente [48] .

De lo anterior resulta que la decisión del Tribunal accionado respondió a la regla jurisprudencial que para casos similares ha desarrollado el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, cuya observancia resulta vinculante si se tiene en cuenta que, como se dijo, ello es una garantía para que las decisiones judiciales estén apoyadas en una interpretación uniforme y sólida del ordenamiento jurídico.

Sin embargo, de acuerdo a lo ya expuesto y a lo establecido por el precedente constitucional [49] , al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta.

En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al señor Triana Triana demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía.

Por otro lado, en cuanto a la carga de la prueba exigida por el Tribunal accionado al señor Triana Triana, que le impuso el deber de acreditar la conexidad entre su desvinculación y la afección de salud, esta Sala advierte que dicha apreciación también desconoció el precedente constitucional, pues como se explicó, si bien se debe comprobar que el despido se haya efectuado por motivo de la discapacidad o de la limitación física del afectado, en la mayoría de los casos esto se blinda si de por medio está el permiso de la oficina del Trabajo. Así pues, en caso de no existir tal autorización y de encontrarse establecida sumariamente la situación de debilidad manifiesta del trabajador conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, como se dijo, le impone al empleador la carga de desvirtuarla.

Ahora bien, de los hechos expuestos en el presente caso se deprende que el actor es acreedor de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada desarrollada en la jurisprudencia y que se deriva directamente de la Carta Política, pues a pesar que no contaba con una discapacidad calificada, sufrió una patología auditiva severa [50] y un redesprendimiento de la retina que produjo una pérdida total de su ojo derecho, eventos desencadenantes de una

disminución física y sensorial en un grado relevante, motivo por el cual, al momento del despido se encontraba en una circunstancia de debilidad manifiesta conocida por el empleador de forma previa a la desvinculación [51] , situación que exigía a la Caja de Compensación Familiar Cafam acreditar una causa justificad para llevar a cabo la terminación del contrato de trabajo y así desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que se configura en estos casos, sin embargo dicha justa causa fue desestimada por el juez ordinario [52] , y en consecuencia no puede tenerse por desvirtuada la presunción en comento.

Por lo expuesto, esta Sala dejará sin efecto la sentencia proferida el 21 de noviembre de 2013 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. como consecuencia de la demanda ordinaria laboral interpuesta por el señor Jairo Enrique Triana Triana a través de apoderado judicial. Y en su lugar, declarará que la terminación del contrato de trabajo del peticionario es ineficaz, motivo por el cual ordenará su reintegro a un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando que sea compatible con las actuales limitaciones físicas que padece, proporcionándole, si hay lugar a ello, la capacitación para cumplir las funciones que su nueva labor le imponga, disponiendo el pago de todos los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir durante el periodo en el que estuvo separado del cargo [53] .

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

PRIMERO.- REVOCAR las sentencias proferidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 23 de enero de 2014, y por la Sala de Casación Penal de la misma Corporación, el 13 de marzo de 2014, mediante las cuales se denegó la tutela solicitada por el señor Jairo Enrique Triana Triana, y en su lugar, CONCEDER el amparo solicitado por el accionante.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la sentencia proferida en segunda instancia por la Sala de Decisión Laboral Número Uno del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. el 21 de noviembre de 2013 en el proceso ordinario de laboral instaurado por Jairo Enrique Triana Triana contra la Caja de Compensación Familiar Cafam.

TERCERO.- DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo del señor Jairo Enrique Triana Triana por parte de la Caja de Compensación Familiar Cafam es ineficaz.

CUARTO.- ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar Cafam que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre al señor Jairo Enrique Triana Triana a un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando que sea compatible con las actuales limitaciones físicas que padece, proporcionándole, si hay lugar a ello, la capacitación para cumplir las funciones que su nueva labor le imponga, disponiendo el pago de todos los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir durante el periodo en el que estuvo separado del cargo.

QUINTO.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado Con aclaración de voto JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado SONIA MIREYA VIVAS PINEDA Secretaria General (E) ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO A LA SENTENCIA T-597/14 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA (Aclaración de voto) Considero que debió consignarse en la parte resolutiva de la sentencia la orden de compensar las sumas que se hubiesen cancelado por concepto de indemnización por despido sin justa causa, tal y como fue señalado en el pie de página No 53 del fallo.

Referencia: Expediente T-4.326.499 Acción de tutela instaurada Jairo Enrique Triana Triana contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

Magistrado Ponente: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ. Aunque comparto la decisión adoptada en la sentencia T- 597 de 2014, considero que debió consignarse en la parte resolutiva de la sentencia la orden de compensar las sumas que se hubiesen cancelado por concepto de indemnización por despido sin justa causa, tal y como fue señalado en el pie de página No 53 del fallo.

Fecha ut supra, GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado [1] Folio 17, cuaderno 1. [2] Folios del 98 al 137, cuaderno 1. [3] La Caja de Compensación Familiar Cafam calificó como grave el desacatamiento a una solicitud que el personal de seguridad le hizo al actor para que permitiera una revisión de cortesía tendiente a identificar lo que portaba en su maletín (Folio 143, cuaderno 1).

[4] Después del trámite en comento, en julio de 2013 al actor le fue diagnosticada hipoacusia mixta (leve en el oído derecho y moderada en el izquierdo) y fueron descubiertas unas fracturas en las vértebras dorsales (folios 64 y s.s. del cuaderno 2). Así mismo, el cuadro de lumbalgia empeoró desde mayo del mismo año, pues hubo un aumento de dolor en su columna lumbar (folios 64 y s.s. del cuaderno 2).

[5] Ley 361 de 1997, artículo 26: "(…) 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".

[6] No sobra advertir que el Magistrado Luis Alfredo Barón Corredor salvó su voto al interior de la sentencia en comento, por cuanto consideró que la protección que otorga la Ley 361 de 1997 no sólo protege al limitado físico que ha sido calificado con la pérdida de capacidad laboral, sino también, conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional, a los individuos disminuidos físicamente que padezcan un detrimento en su salud y por tanto se vea afectado sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares. (Copia del audio de la Audiencia Pública de Juzgamiento celebrada el día 21 de noviembre de 2013, en la que se le dio lectura a la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. [M.P. María Dorian Álvarez], por medio de la cual se revocó parcialmente el fallo de primera instancia al interior del proceso ordinario laboral en comento).

en comento. Anexo al cuaderno 1. Minuto 33.49 seg.). [7] "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

[8] Folio 2, cuaderno 1 [9] Folio 54, cuaderno 2. [10] "artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. 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" .

[11] Folio 61, cuaderno 2. [12] Dicho dictamen arrojó una calificación del 43.67% de pérdida de capacidad laboral. [13] Sentencias T-217 de 2013, M.P.

Alexei Julio Estrada, T-160 de 2013, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, T-778 de 2005, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-328 de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-1004 de 2004, Alfredo Beltrán Sierra, T-842 de 2004,M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-1069 de 2003, M.P. Jaime Araujo Rentería, T-853 de 2003, M.P.

Clara Inés Vargas Hernández, entre otras. [14] “ La acción de tutela que busca impugnar una providencia judicial y la protección inmediata y concreta del derecho fundamental al debido proceso, será procedente en los eventos en los que no exista otro medio de defensa judicial, o en los que aun existiendo, éstos no resulten lo bastante idóneos y eficaces para conquistar un amparo integral o lo suficientemente expeditos para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. En este orden de ideas, el denominado Principio de Subsidiariedad implica que siempre será necesario examinar la existencia de otras acciones judiciales para la protección del derecho al debido proceso. Al respecto, ver las sentencias T-827 de 2003, T-648 de 2005, T-1089 de 2005, T-691 de 2005, T-015 de 2006, entre otras” Sentencia T-791 de 2013, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[15] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [16] Corte Constitucional. Sentencia T-173 de 1993. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [17] Ver sentencias: SU-159 de 2002. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1159 de 2003.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; y T-685 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [18] Referente al debido proceso constitucional, la sentencia T-061 de 2007 expresó lo siguiente:

“ En palabras de la Corte, el debido proceso constitucional - art. 29 CN -, aboga por la protección de las garantías esenciales o básicas de cualquier proceso. En criterio de la Corte, tales garantías esenciales son el derecho al juez natural [sobre este derecho y su configuración constitucional, ver sentencia SU-1184 de 2001] ; el derecho a presentar y controvertir las pruebas; el derecho de defensa –que incluye el derecho a la defensa técnica-; el derecho a la segunda instancia en el proceso penal; el principio de predeterminación de las reglas procesales o principio de legalidad; el derecho a la publicidad de los procesos y decisiones judiciales y la prohibición de juicios secretos. En una decisión posterior [Sentencia T-685 de 2003, M.P. Eduardo Montealgre Lynett] la Corte Constitucional precisó el alcance del debido proceso constitucional e[n] el siguiente sentido: // De ello se sigue que, salvo desvíos absolutamente caprichosos y arbitrarios – inobservancia de precedentes o decisiones carentes de justificación o motivación jurídica -, sólo serán objeto de revisión aquellas decisiones judiciales que no consulten los elementos del debido proceso constitucional y, en particular, que conduzcan a la inexistencia de defensa y contradicción dentro del proceso. Es decir, aquellas decisiones que anulen o restrinjan, de manera grave, el equilibrio procesal entre las partes; lo anterior equivale a decir que el juez de tutela debe proteger a la parte procesal que ha quedado indefensa frente a los excesos del juez ordinario ”. (negrillas dentro del texto y subrayado fuera del texto).

[19] Respecto al Recurso de Casación en materia laboral, cabe precisar que el Código Procesal del Trabajo y de la seguridad Social en su artículo 86, dispone que “ sólo serán susceptibles del recurso de casación los procesos cuya cuantía exceda de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente”, cifra que en el presente caso no se aproxima siquiera de forma cercana a las pretensiones económicas del actor en el proceso ordinario laboral que adelantó, toda vez que no se le adeudaba ningún pago de salario o prestación social, pues el peticionario,a causa del fallo de tutela que amparó transitoriamente sus derechos, nunca estuvo separado de su cargo. // Además de lo anterior, respecto del recurso extraordinario de revisión en materia laboral, este fue instituido a partir de la Ley 712 de 2001 (Art. 30 y 31) y de la ley 797 de 2003 como un mecanismo delimitado por unas causales y requisitos específicos y establecidos en las citadas normas; y que para el caso en concreto, de acuerdo a lo alegado por el accionante, ninguna de tales causales tiene cabida en el sub judice .

[20] En este sentido, la sentencia T-217 de 2013, M.P. Alexei Julio Estrada, aclaró que “en múltiples ocasiones esta Corporación ha explicado que el establecimiento de un término perentorio para el ejercicio de la acción de tutela es inconstitucional, pues no puede ponerse término a la protección de los derechos fundamentales. Sin embargo, también ha insistido en que la acción debe interponerse dentro de un plazo razonable [Ver sentencia T-932 de 2008].” [21] En la sentencia C-590 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, la Corte individualizó las causales específicas de la siguiente manera: “ a.

Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello. // b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido. // c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión. // d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión. // f. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales. // g.

Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional. // h. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta , por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado. // i. Violación directa de la Constitución.

” [22] Sentencia SU-026 de 2012 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [23] Constitución Política de Colombia, Artículo 228: “ La Administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas prevalecerá el derecho sustancial. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo.” .

Constitución Política de Colombia, Artículo 230: “ Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. // La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.”.

[24] En relación con este punto, la Corte ha sostenido que: “ Téngase en cuenta que la aplicación uniforme de la doctrina constitucional, no solamente se exige de las autoridades jurisdiccionales, sino que la misma obliga a todas las autoridades públicas y a los particulares en cuanto sus actuaciones deben ajustarse a los principios de igualdad de trato y de buena fe. En efecto, es razonable requerir de éstos un comportamiento reiterado, en casos similares, cuando se encuentren en posición de definir el contenido y ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. // Por ello, las pautas doctrinales expuestas por esta Corporación en relación con los derechos fundamentales, se convierten en umbrales de comportamiento exigibles tanto para las autoridades públicas como para los particulares. Con todo, dicha exigencia se subordina a la existencia de circunstancias o patrones comunes o similares a partir de los cuales no se puedan predicar razones suficientes que permitan otorgar un tratamiento desigual. / /De contera que, la carga argumentativa se encuentra inclinada a favor del principio de igualdad, es decir, se exige la aplicación de la misma doctrina constitucional ante la igualdad de hechos o circunstancias. Sin embargo, quien pretende su inaplicación debe demostrar un principio de razón suficiente que justifique la variación en el pronunciamiento ”.

Sentencia T-1025 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). [25] Sentencia C-335 de 2008 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [26] Como por ejemplo un cambio de legislación, un cambio de las circunstancias sociales, un escenario fáctico distinto, etc.

[27] En la Sentencia T-468 de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se dispuso que: “ En este contexto, surge como elemento preponderante que todo cambio o inaplicación de un precedente judicial de tipo vertical a partir de la presencia de diversos supuestos fácticos o en razón del cambio de legislación debe estar plenamente motivado, en aras de salvaguardar el principio constitucional de interdicción de la arbitrariedad, convirtiéndose el conocimiento de los

argumentos judiciales, en una herramienta ciudadana de control sobre la legitimidad de las decisiones proferidas por el juzgador. // La motivación requiere entonces el cumplimiento de varias condiciones que le dotan de plena legitimidad. En efecto, ella debe ser: (i) completa, (ii) pertinente, (iii) suficiente y (iv) conexa. Es completa cuando se invocan todos los fundamentos de hecho y de derecho que amparan la decisión; es pertinente si resulta jurídicamente observable; es suficiente cuando por sí misma es apta e idónea para decidir un asunto sometido a controversia y; es conexa si se relaciona directamente con el objeto cuestionado. // Por consiguiente, si un juez de tutela pretende inaplicar la doctrina constitucional que sobre una materia en específico ha establecido esta Corporación, no sólo debe motivar la decisión de manera completa, pertinente, suficiente y conexa, sino que también tiene que probar la diversidad de los supuestos fácticos o de las circunstancias de hecho que conlleven a otorgar un tratamiento desigual y/o la existencia de una nueva legislación que modifique las consecuencias jurídicas aplicables al caso controvertido.

" [28] Sentencia T-217 de 2013, M.P. Alexei Julio Estrada. [29] Sentencia C-335 de 2008 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [30] Sentencia T-1092 de 2007 M.P. Humberto Sierra Porto.

[31] Al respecto ver las sentencias T-689 de 2004, 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-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis, T-1083 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-953 de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-976 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-992 de 2008, M.P. Mauricio González Cuervo, T-472 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, entre otras.

[32] El fundamento constitucional de la protección a las personas en situación de indefensión se encuentra expreso en el artículo 13 de la Constitución Política, en el que se establece que " el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (…)".

Por otro lado, el artículo 53 Superior establece que uno de los principios mínimos fundamentales que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social; así entonces, conforme con las disposiciones atrás referidas, el artículo 54 de la Carta Política advierte que es una obligación del Estado " propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" .

[33] En referencia con el de recho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-962 de 2008, M.P. Jaime Araujo Rentería, se señaló: "Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales: (i) tener las mimas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo(Sentencia T-513 de 2006, MP. Álvaro Tafur Gálvis); (ii) permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación (Sentencia C-531 de 2000, MP. Álvaro Tafur Gálvis); y (iii) desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia (Sentencias T-504 de 2008 y T-1040 de 2001)".

[34] La jurisprudencia de esta colegiatura ha establecido que cuando se despide a un trabajador que está discapacitado o en circunstancias de debilidad manifiesta, sin que medie la autorización del Ministerio del Trabajo, debe presumirse que su decisión se tomó en razón de las especiales condiciones del trabajador (Sentencias T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-1219 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-518 de 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-521 de 2008, .P. Manuel José Cepeda Espinosa) . // Al respecto, también se debe señalar que la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-531 de 2000, resolvió que el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es exequible, " bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga

la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria ”.

En consecuencia, resulta claro que el pago de la sanción establecida en la norma transcrita no es óbice para que el empleador deba reintegrar al empleado que ha sido despedido en razón a una decisión discriminatoria.

[35] Cfr. Sentencias T-484 de 2013, M.P Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, T-472 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, entre otras. [36] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” .

[37] Se reitera que la Corte Constitucional, por medio de la sentencia C-531 de 2000, resolvió que el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es exequible, “ bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria ”.

Por tal motivo, el pago de la sanción establecida en la norma transcrita no constituye un impedimento para que el empleador deba reintegrar al trabajador que ha sido despedido en razón a una decisión discriminatoria.

[38] Cfr. Sentencia T-472 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. // Al respecto de este asunto, resulta relevante precisar que conforme lo ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, para que proceda el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en cabeza de un trabajador, éste debe acreditar que al momento del despido ostentaba la condición de discapacitado, la cual se determina a través de la calificación de su pérdida de capacidad laboral. Así mismo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha planteado que para ser beneficiario de la protección contenida en la disposición normativa en cuestión, la situación de discapacidad del empleado debe ser conocida por el empleador para calificar la conducta de éste como discriminatoria, en otras palabras, la desvinculación laboral del trabajador debe efectuarse por razón de su limitación física y sin previa autorización de la autoridad laboral competente .

De igual forma, la discapacidad debe estar calificada en los grados de moderada, severa o profunda, es decir superior al 15% de pérdida de capacidad laboral, motivo por el cual, el juez ordinario ha sostenido que no basta con que se acredite la condición de incapacitado para aplicar la protección a la estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 . En relación con lo atrás dilucidado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha proferido, entre muchas otras, las siguientes providencias: sentencia Rad. No. 39207 del 28 de agosto de 2012, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sentencia Rad. No. 36115 del 16 de marzo de 2010, M.P.

Gustavo José Gnecco Mendoza, sentencia Rad. No. 35606 del 25 de marzo de 2009, M.P. Isaura Vargas Díaz, sentencia Rad. No. 31791 del 15 de julio de 2008, M.P.

Camilo Tarquino Gallego, sentencia Rad. No. 32532 del 15 de julio de 2008, M.P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón, y sentencia 2513015 del 7 de febrero de 2006, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

[39] S entencia T-1023 de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil. Cfr. Sentencia T-1183 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, entre otras. [40] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[41] “ Como lo dijo la Corte, en la sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial”.

[42] « La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo" »

. [43] Sentencia T-417 de 2010, M.P. María Victoria Calle Correa. [44] Sentencia T-812 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño. [45] Sentencia T-472 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[46] Cfr. Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-263 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-003 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-412 de 2010, M.P. María Victoria Calle Correa , T-263 de 2012, M.P.

Jorge Iván Palacio Palacio, T-691 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, , entre otras. [47] De esta manera, cuando se evidencia, por un lado, que un empleador despidió a un trabajador titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar autorización para ello a la oficina del trabajo, y, por otro, que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conozca del caso concreto debe reconocer en favor del empleado:

« (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (v) y, para el caso específico de los trabajadores discapacitados, el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (inciso 2º, artículo 26, de la Ley 361 de 1997) »

Sentencia T-472 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez . [48] Al respecto ver, entre otras, las siguientes providencias proferidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia: sentencia Rad. No. 39207 del 28 de agosto de 2012, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sentencia Rad. No. 36115 del 16 de marzo de 2010, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza, sentencia Rad. No. 35606 del 25 de marzo de 2009, M.P. Isaura Vargas Díaz, sentencia Rad. No. 31791 del 15 de julio de 2008, M.P. Camilo Tarquino Gallego, sentencia Rad. No. 32532 del 15 de julio de 2008, M.P. Elsy Del Pilar Cuello Calderón, y sentencia 2513015 del 7 de febrero de 2006, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

[49] En este punto es necesario aclarar que hay un conjunto de sentencias previas al caso que hoy nos ocupa que han abordado el derecho a la estabilidad laboral reforzada en temas relacionados con personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, y por tanto tales providencias se han topado con problemas jurídicos, hechos y aspectos normativos semejantes a los aquí estudiados.

[50] Ver folios 20 y 175 del cuaderno 1. [51] En el proceso ordinario laboral el actor manifestó que el día 21 de noviembre de 2011 el Certificado de Recomendaciones de Salud Ocupacional de Cafam consignó lo siguiente: "Restricción definitiva para trabajo en alturas por patología auditiva severa y patología visual por desprendimiento de retina", hecho que el empleador aceptó como cierto en la contestación de la mencionada demanda.

Folios 20 y 175 del cuaderno 1 [52] Conforme como quedó dicho en los antecedentes de esta providencia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió sentencia a través de la cual desató el recurso

de apelación interpuesto por la Caja de Compensación Familiar Cafam contra la sentencia de primera instancia en el proceso ordinario laboral. En dicha ocasión el Tribunal revocó parcialmente el fallo del a quo , únicamente condenando a la entidad demandada a pagar al señor Triana Triana la suma de $6,282,014 por concepto de despido injusto.

[53] Teniendo en cuenta, primero, que el Tribunal accionado en la sentencia que hoy se deja sin efecto condenó a la entidad demandada a pagar al señor Triana Triana la suma de $6,282,014 por concepto de despido injusto, y, segundo, que en esta providencia se ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales que el actor dejó de percibir durante el periodo en el que estuvo separado del cargo; la Sala aclara que en caso de que el pago del monto de dinero arriba enunciado ya se haya efectuado ($6,282,014), la Caja de Compensación Familiar Cafam podrá compensar dicha suma al momento de realizar el pago de todos los salarios y prestaciones sociales que el demandante no recibió durante el tiempo en el que estuvo desvinculado de su empleo. // De igual forma se aclara que no se ordenará el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario que el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra, pues conforme se explicó, la garantía a la estabilidad laboral reforzada que aquí se ampara no se hace con fundamento en la protección legal a favor de los trabajadores discapacitados que consagra específicamente la Ley 361 de 1997, sino con base en la estabilidad reforzada que la jurisprudencia de la Corte ha derivado directamente de la Constitución para la protección de personas que, no obstante no estar discapacitadas, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por distintas condiciones de salud en el momento de la terminación del vínculo laboral.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.