COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/603/09

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/603/09 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2009-02-24 |
| **Sala** | Sala Cuarta de Revisión |
| **Magistrado ponente** | Eduardo Cifuentes Muñoz |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Accion De Tutela Para Ordenar Reintegro De Trabajador Que Padece Algun Tipo De Discapacidad O Limitacion
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Derecho Al Trabajo Del Discapacitado

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Para ordenar reintegro al cargo de trabajadores discapacitados despedidos sin integrada por los magistrados, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Mauricio González Cuervo y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias

## Texto completo

T-603-09 SENTENCIA T-603/09 Sentencia T-603/09 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Reiteración de jurisprudencia ACCION DE TUTELA PARA ORDENAR REINTEGRO DE TRABAJADOR QUE PADECE ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD O LIMITACION- Procedencia excepcional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Reiteración de jurisprudencia 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 ACCION DE TUTELA- Procedencia para ordenar reintegro al cargo de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de Protección Social Referencia: expediente T-2.249.002.

Accionante: Celina María Ely Artuz. Accionado: Editorial Edeco Ltda. Magistrado Ponente: Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá D. C., Treinta y Uno de agosto de dos mil nueve (2009).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Mauricio González Cuervo y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente, SENTENCIA en el trámite de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Treinta y Cinco Civil Municipal y el Juzgado Tercero Civil del Circuito, ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Celina María Ely Artuz contra la Empresa Editorial Edeco Ltda.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos. Los describe la accionante así: 1.1. Se desempeñó en el cargo de encuadernadora en la empresa accionada desde el 1 de abril de 2003 hasta el 23 de agosto de 2008, a través de sucesivos contratos individuales de trabajo a término fijo.

1.2. Le fue diagnosticado síndrome del túnel carpiano bilateral, enfermedad de origen profesional, según la valoración efectuada por el Area de Medicina Laboral de Famisanar EPS, el 13 de junio de 2006.

1.3. No obstante lo anterior, el 8 de septiembre de 2006, el representante legal de la empresa accionada, le informó que de manera unilateral daba por terminado su contrato de trabajo.

Aclara, que dicha desvinculación no se hizo efectiva, pues informó a la compañía que con ocasión de la enfermedad de origen profesional que padecía, su caso se encontraba en estudio por parte de la ARP a la que se encontraba afiliada. Advirtió además que dadas sus condiciones de salud, se requería autorización de la Oficina del Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo.

1.4. El 12 de octubre de 2007, la EPS Famisanar le practicó una cirugía en la mano izquierda y luego de la incapacidad, el cirujano emitió una orden de reubicación y una disminución en la carga física, peso y movimientos repetitivos en su trabajo. Sin embargo, nunca se llevó a cabo tal reubicación, razón por la cual el dolor y el adormecimiento en sus manos aumentó.

1.5 . Posteriormente su estado de salud empeoró, pues no solamente presentaba dolor en sus manos sino, también, en la región lumbar. 1.6. Después de varias valoraciones y la realización de diversos exámenes médicos le fueron diagnosticadas las siguientes enfermedades: lumbalgia, discopatía y hernias lumbares múltiples.

1.7. El 23 de agosto de 2008, fue citada a la oficina del representante legal de la empresa con el propósito de que firmara la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, a lo cual no accedió porque dicha decisión era lesiva de sus derechos fundamentales debido a su estado de debilidad manifiesta, como consecuencia de las múltiples enfermedades que padece.

1.8. Se presentó el siguiente día hábil a la empresa en el horario habitual pero no le fue permitido laborar y nuevamente el representante legal le ratificó la decisión de desvincularla de la compañía.

1.9. El 24 de noviembre de 2008, ella y el representante legal de la empresa accionada, comparecieron a la Inspección Dieciocho de Trabajo del Ministerio de la Protección Social pero no fue posible conciliar.

1.10. Debido al aumento desmesurado del dolor en los brazos y en área lumbar y a la imperiosa necesidad de que sus padres de 74 y 94 años cuenten con la cobertura en salud, se vio obligada a afiliarse como independiente a la EPS Famisanar.

2. Solicitud de tutela. La demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la entidad accionada que efectúe su reintegro, así como su reubicación laboral.

Así mismo, solicita se condene a la empresa demandada al pago de los días que dejó de laborar y los perjuicios que le fueron ocasionados con ocasión del despido.

3. Trámite procesal y oposición a la demanda de tutela. El Juzgado Treinta y Cinco Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 23 de enero de 2009, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que se pronunciara sobre los hechos.

Así mismo, ordenó vincular a la EPS Famisanar 3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa demanda a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta

improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la accionante, las cuales pueden sintetizarse así:

- La accionante se vinculó a la compañía desde el 1 de abril de 2003, a través de un contrato laboral a término fijo, el cual fue renovado en cuatro oportunidades. La última renovación comprendía el periodo de octubre primero de 2007 a octubre primero de 2008.

-El 23 de agosto de 2008, la empresa dio por terminado el contrato de trabajo de la señora Celina María Ely Artuz, pagándole el tiempo que faltaba para cumplir dicho contrato, conforme lo dispone el artículo 6, numeral 3, de la Ley 50 de 1990, lo que significa que el contrato fue terminado legalmente.

-Adicionalmente, le fue pagado a la trabajadora la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en 180 días de salario, a pesar de que la terminación del vínculo laboral no obedeció a la enfermedad que padece.

-En los casos de terminación de los contratos a término fijo, la ley no consagra ni el reintegro, ni reubicación, ni el pago de los salarios dejados de percibir con ocasión del despido.

-Resalta que la trabajadora se encuentra afiliada para riesgos profesionales a la ARP LYBERTY y en salud a la EPS FAMISANAR, entidades que son las responsables de pagar las indemnizaciones o las prestaciones a que hubiere lugar.

3.2. Dentro del término señalado en el auto admisorio, la EPS Famisanar señaló: -La señora Celina María Ely Artuz se encuentra afiliada a la EPS FAMISANAR, en el régimen contributivo, en calidad de cotizante desde el día 27de marzo de 2003.

-La acción de tutela es improcedente respecto a la EPS Famisanar, toda vez que la pretensión de la señora Ely Artuz se dirige a lograr el reintegro a la empresa donde laboró.

-La EPS Famisanar ha brindado a la accionante toda la atención que ha requerido. Además, la entidad remitió a las administradoras de riesgos profesionales y de pensiones, los conceptos médicos relacionados con el caso de la señora Ely Artuz con el fin de que dichas entidades determinen si tiene derecho o no a la pensión de invalidez.

4. Pruebas que obran en el expediente. Dentro de las pruebas documentales relevantes a considerar se encuentran: - Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Celina María Ely Artuz. (Folio 6).

- Copia del carné de afiliación a la EPS Famisanar y a la Administradora de Riesgos Profesionales -Seguro Social- de la demandante (Folio 7) - Copia de la certificación de la Administradora de Riesgos Profesionales Liberty Seguros de Vida S.A. a nombre de la accionante. (Folio 8).

- Copia de la certificación laboral de la empresa Editorial Edeco Ltda. a nombre de la petente. (Folio 9). - Copia de la carta de terminación unilateral del contrato suscrito entre la señora Ely Artuz y la empresa Editorial Edeco Ltda. con fecha 23 de agosto de 2008 (Folio 10) -Copia de la calificación efectuada por el Área de Medicina Laboral de la EPS Famisanar en relación con el síndrome del túnel carpiano bilateral que le fue diagnosticado a la actora. (Folio 11).

-Copias de las valoraciones médicas y de los resultados de exámenes médicos practicados a la accionante (Folios 22-45) -Copia del resultado del análisis del puesto de trabajo de la actora efectuado por la ARP. (Folios 46-53) -Copia del formulario de afiliación de la demandante a la EPS Famisanar como independiente. (Folio 54).

-Copia del autoliquidación de aportes efectuados por la señora Ely Artuz. -Copia de los contratos individuales de trabajo a término fijo suscritos por la accionante y la empresa demandada.

(folios 60-61) -Copia del Acta de no conciliación ante el Inspector Dieciocho de Trabajo. (folio 106). -Copia del dictamen efectuado por el Area de Medicina Laboral de la EPS Famisanar de fechas 10 de septiembre y 31 de octubre de 2008, en relación con la discopatía, hernias lumbares múltiples y lumbalgia que padece la accionante (147-152).

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN. 1. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Treinta y Cinco Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del 4 de febrero de 2009, negó la tutela de los derechos de la señora Celina María Ely Artuz por considerar que:

- El amparo deprecado no está llamado a prosperar por cuanto el asunto no se enmarca en ninguno de los casos previstos en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Para el a quo , " …la entidad demandada no presta un servicio público, ni afecta el interés colectivo, y menos aún, la demandante se encuentra en estado de indefensión o subordinación con respecto a la persona jurídica accionada, pues como se informa, entre aquellas existió [una] relación laboral que terminó, por lo que en la hora actual no las ata ningún vínculo legal que presuponga relación de dependencia o subordinación que pudiese hacer posible la procedencia del amparo reclamado, por lo que esta sola circunstancia hace improcedente la acción constitucional elevada" .

- Además la actora cuenta con otros medios judiciales ante la justicia ordinaria para obtener la defensa de los derechos que considera conculcados con el acto de despido.

2 . Sentencia de Segunda instancia. El Juzgado Tercero Civil del Circuito de Bogotá, mediante providencia del 12 de marzo de 2009, confirmó el fallo impugnado al considerar que en este caso existe otro mecanismo de defensa judicial.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia. A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, en concordancia con los artículo 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. En el presente caso la señora Celina María Ely Artuz, quien se desempeñó como encuadernadora en la empresa Editorial Edeco Ltda.

desde el primero de abril de 2003 hasta el 23 de agosto de 2008, mediante sucesivos contratos a término fijo, considera que dicha compañía vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminada su vinculación laboral sin la previa autorización de la Oficina de Trabajo, a pesar de la incapacidad física que padece como consecuencia de las múltiples enfermedades que le han sido diagnosticadas -síndrome del túnel carpiano bilateral, lumbalgia, discopatía y hernias lumbares múltiples-.

La empresa demandada señaló que la última renovación del contrato de trabajo de la señora Ely Artuz tenía un término de duración de octubre 1 del 2007 a octubre 1 de 2008 y como la terminación del mismo acaeció el 23 de agosto de 2008, se le pagó a la accionante el tiempo que faltaba para cumplir con el periodo estipulado, conforme lo dispone el artículo 6, numeral 3, de la Ley 50 de 1990, lo que significa que el contrato fue terminado legalmente.

Así mismo, a la actora se le canceló la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no obstante que la terminación del vínculo no obedeció a la enfermedad que padece.

Advierte la compañía accionada que el reintegro a las labores no es asunto que la ley consagra en los casos de terminación de los contratos a término fijo y que es la ARP Liberty y la EPS Famisanar, las entidades a quienes les corresponde pagar las indemnizaciones o prestaciones a que pueda tener derecho.

Las sentencias de instancia negaron el amparo tras considerar que no se cumplen con los presupuestos establecidos para la procedencia de la acción de tutela contra particulares. Además argumentan que, la actora cuenta con otro medio judicial, como lo es la justicia la ordinaria, para obtener la defensa de los derechos que considera vulnerados con el despido.

De acuerdo con los antecedentes expuestos, corresponde a la Corte Constitucional determinar si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro de la accionante, ante la decisión de la empresa demandada de terminar su contrato unilateralmente, a pesar de la incapacidad física que padece, por un lado, por el síndrome del túnel carpiano bilateral y, por el otro, por las restantes enfermedades que posteriormente le fueron diagnosticadas - lumbalgia, discopatía y hernias lumbares múltiples-.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados y, en segundo término, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, para luego, finalmente, dar solución al caso objeto de estudio.

3. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados. La Corte Constitucional en forma reiterada ha señalado que, en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral, en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según el caso.

Excepcionalmente, la Corte ha señalado que la acción de tutela puede ser procedente, de manera transitoria, cuando se involucren los derechos de personas que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada o se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Frente al particular la Corte ha dicho [1] :

“Esta Corporación [2] ha señalado en su reiterada jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el instrumento procesal idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

La Corte ha indicado con precisión [3] , que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada.

Se arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del “ derecho a una estabilidad laboral reforzada ”. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.

Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.” Con todo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que para que proceda la acción de tutela no solamente se debe acreditar la condición de trabajador discapacitado o con alguna limitación en su estado de salud, sino que además debe demostrarse la existencia de una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda predicarse la configuración de un trato discriminatorio.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia.

Esta Corporación en forma reiterada ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud, en aplicación de los presupuestos normativos de orden constitucional [4] orientados a garantizar a esta población la realización de sus derechos fundamentales en iguales condiciones a las del resto de la sociedad y su plena integración a la misma.

En relación con el compromiso que de conformidad con la Constitución tiene el Estado para con las personas discapacitadas, la jurisprudencia de la Corte ha señalado que es doble, pues " por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato ;

por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas ." [5] (subrayado fuera del texto original) En cuanto a las acciones afirmativas, este Tribunal ha dicho que son aquellas que tienen como finalidad proteger a ciertas personas o grupos para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o bien, para procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el escenario político o social [6] . Al respecto la Corte en la Sentencia C-371 de 2000 [7] puntualizó:

"Con la expresión acciones afirmativas se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación" Precisamente, esta Corporación ha establecido que de las acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual, se traduce en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, a menos que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo.

En relación con el desarrollo legal que ha tenido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, cabe observar que el legislador estableció una serie de garantías que tienen como propósito, por un lado, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

En efecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante el cual se establecieron los mecanismos de integración social para personas con condición de discapacidad, textualmente dice:

"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." [8] Cabe aclarar que este último apartado fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en Sentencia C-531 de 2000 [9] , en el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización de la Oficina de Trabajo. De tal manera que, la indemnización se constituye

como una sanción para el empleador, mas no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado [10] .

De igual manera, en Sentencia T-198 de 2006 [11] , esta Corporación señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se despliega en dos ámbitos: Uno positivo, que se traduce en la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de una persona sean motivo para obstaculizar su vinculación laboral, salvo que dicha limitación resulte claramente demostrada como incompatible con el cargo que va a desempeñar, y uno negativo, según el cual, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, a menos que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes hayan sido retirados de su empleo por esta causa, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Bajo este contexto, el artículo mencionado, no solamente propende por la igualdad en el acceso al mercado laboral, sino que además establece una clara limitación a la facultad de los empleadores para despedir a los trabajadores que sufren de algún tipo de discapacidad.

Resulta pertinente advertir que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, el ámbito negativo de protección establecido por la norma en cita, se circunscribe a aquellos eventos en los cuales la desvinculación laboral se produce con ocasión de la enfermedad o discapacidad del trabajador. En este sentido, esta Corporación ha sostenido:

“Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo –al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA).

(...) En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).” [12] De conformidad con lo anteriormente expuesto, se arriba a la conclusión de que la especial protección laboral de las personas discapacitadas, en sus ámbitos, tanto positivo como negativo, tiene lugar cuando quiera que la imposibilidad de acceder al mercado laboral o la exclusión del mismo se produzcan como consecuencia de su estado de debilidad manifiesta, por cuanto la protección se dirige a evitar precisamente que ellos sean objeto de discriminación por sus limitaciones.

Ahora bien, en lo que interesa a la presente causa debe señalarse que, para la Corte [13] , están amparados por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitados, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, sino, también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente [14] No obstante lo anterior, si bien la situación de los trabajadores calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud pero aún no han sido objeto de calificación por los organismos establecidos para el efecto, la Corte ha sostenido que en ambos casos existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral. Así, en sentencia T-351 de 2003 [15] , esta Corporación indicó:

“* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [16] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [17] .

* El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, 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 [18] .

* Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, ‘el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla’ [19] (…)” Precisamente, esta Corporación en aplicación de la jurisprudencia constitucional reseñada ha protegido en diversas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones -independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad- a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares y ha señalado en forma enfática que son merecedoras de un trato especial.

Así mismo, según este Tribunal, la estabilidad laboral debida a los trabajadores discapacitados es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido. En estos casos de acuerdo con la Sentencia T-1083 de 2007 [20] , es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador consistente en obtener una autorización del inspector de trabajo, cuando pretenda terminar la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado.

Resulta pertinente destacar que en estos eventos, si bien el vencimiento del término pactado es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure , siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la Oficina de Trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del trabajador (art.53 Superior), al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para desvincular a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo del mismo. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta [21] .

Por último, debe señalarse que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condiciones de discapacidad no solamente comprende la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de la discapacidad del trabajador, sino que, además, el Legislador previó [22] , que un empleado parcialmente

incapacitado debe ser reubicado cuando sus condiciones de salud puedan verse afectadas por las funciones de su cargo, debiéndose realizar en estos casos, los ajustes pertinentes en las plantas de personal [23] , salvo que ello resulte fácticamente imposible.

Al respecto, ha señalado esta Corte [24] : “Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación” [25] .

De todo lo anterior se concluye que las personas discapacitadas son sujetos de una especial protección constitucional, en distintos ámbitos, con lo cual se busca asegurar su participación en la sociedad en condiciones de igualdad y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

Dentro de estos ámbitos, merece especial mención la protección establecida en materia laboral, por cuanto el trabajo además de permitir la satisfacción de las necesidades básicas de las personas discapacitadas, “... se ubica en el terreno de la dignidad de la persona como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991(sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es “una carga” para la sociedad.” [26] 5. Caso concreto.

En este caso, la señora Celina María Ely Artuz considera que la empresa Editorial Edeco Ltda, vulneró sus derechos fundamentales al terminar unilateralmente su contrato de trabajo, como consecuencia de su estado de salud e incapacidad Esta Corporación ha considerado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisible desde el punto de vista de los derechos fundamentales es que este despido ocurra como consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar una trato discriminado hacia un empleado, pues de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta [27] .

Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe: -Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;

-Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, -Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

(i) En relación con el primer punto, de acuerdo a las pruebas que obran en el expediente, la señora Celina María Ely Artuz cuando la empresa accionada terminó de manera unilateral su contrato de trabajo se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, como consecuencia de las múltiples enfermedades que se le habían diagnosticado -síndrome del túnel carpiano bilateral, lumbalgia, discopatía y hernias lumbares múltiples. La primera de ellas, de origen profesional y las otras en proceso de valoración por parte del Area de Medicina Laboral de Famisanar EPS al momento del despido.

(ii) Respecto del segundo aspecto, sin lugar a dudas, la discapacidad sufrida por la señora Ely Artuz era de pleno conocimiento de la empresa Editorial Edeco Ltda, si se tiene en cuenta que las circunstancias que rodearon el desarrollo de las enfermedades que aquejan a la actora acaecieron durante la vigencia de la relación laboral.

( iii) Para la Sala, para acreditar el tercer y último presupuesto, es claro que se parte de la presunción de que ello sucede así cuando el empleador conoce de la situación de incapacidad del trabajador y no solicita la autorización legal requerida.

Según la Corte, en el caso de las personas discapacitadas resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y a los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En esta medida, cuando el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de aplicarse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico está llamado a presumir que la causa de terminación del vínculo laboral fue el estado de incapacidad del trabajador.

Para la Corte en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, generadas por las múltiples enfermedades que le han sido diagnosticadas con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto la empresa accionada tenía conocimiento de la condición de discapacidad de la trabajadora y no cumplió con el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Editorial Edeco Ltda.. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer con carácter definitivo la procedencia del reintegro.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 12 de marzo de 2009, proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Bogotá y en su lugar concederá el amparo de los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad de la demandante.

En consecuencia ordenará a la empresa Editorial Edeco Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la señora Celina María Ely Artuz a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Ely Artuz a la empresa Editorial Edeco Ltda, deberán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcede frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago deberán ser ordenados por un juez laboral [28] .

Así las cosas, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro de la accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO.-REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Bogotá y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos a la igualdad y al trabajo de la demandante, y en consecuencia se ordena a la empresa Editorial Edeco Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la señora Celina María Ely Artuz a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

SEGUNDO.-ADVERTIR a la señora Celina María Ely Artuz que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de los dispuesto en el numeral anterior.

TERCERO.-LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Cópiese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, y cúmplase.

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Véase, Sentencia T-125 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[2] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007.M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto. [3] En el mismo sentido, Sentencia T-576 del 14de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [4] En lo pertinente, las normas en cita establecen:

“ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” “ARTICULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.” “ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” “ARTICULO 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. (…) La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.” (Se resalta) [5] Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[6] Ibid. [7] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [8] Sin embargo, cabe señalar que en pronunciamientos anteriores a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte ya había sostenido que las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, en directa aplicación de los mandatos constitucionales. Al respecto, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-427 de 1992, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[9] M.P. Alvaro Tafur Galvis. [10] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra. [11] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[12] Sentencia T-826 del 21 de octubre de 1999. M.P. José Gregorio Hernández. En esta ocasión se negó la tutela interpuesta por un enfermo de VIH que había sido desvinculado de su cargo; en este caso, la Corte encontró que no se encontraba acreditado que la desvinculación se hubiera producido por razón de su enfermedad.

En el mismo sentido, en sentencia T-434 del 28 de mayo de 2002 (Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil), la Corte Constitucional negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente, por considerar que durante más de un año después del aviso de la enfermedad, el empleador había apoyado solidariamente al accionante, aun cuando después, por razón de una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido.

Similares hechos se analizaron en la sentencia T-066 de 2000, (Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra); en esa ocasión, la accionante, portadora de VIH y quien había sido despedida por la empresa, solicitaba que ésta continuara asumiendo sus gastos de afiliación al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la actora, sino el indebido comportamiento de la accionante en el sitio de trabajo.

[13] Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001y T-256 del 24 de marzo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-1183 del 24 de noviembre de 2004.

M.P.Manuel José Cepeda. [14] Véase, Sentencia T-830 del 28 de agosto de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo. [15] Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

[16] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [17] El artículo 13 de la Constitución establece: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” [18] En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que:

“La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela”.

[19] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción

de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[20] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [21] Véase, Sentencia, T-216 del 27 de marzo de 2009.M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [22] Véase, Ley 776 de 2002, artículo 8 º.

[23] ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR . “ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios” .

[24] Véase, Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [25] Ibid. [26] Véase, Sentencia C-072 del 4 de febrero de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[27] Véase, Sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [28] Similar decisión se adoptó en la Sentencia T-337 del 14 de mayo de 2009.

M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 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.