COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/669/09

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/669/09 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2009-09-24 |
| **Sala** | Sala Sexta de Revisión |
| **Magistrado ponente** | Dr JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Que por condiciones físicas o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas se encuentren en situación de debilidad manifiesta Razones de la procedencia excepcional para el pago de incapacidades

## Texto completo

T-669-09 Sentencia T- 669/09 Sentencia T-669/09 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA- Prevalencia en cuanto a personas discapacitadas DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Despido previa autorización de la oficina de trabajo DISCAPACITADO- Personas que por condiciones físicas o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas se encuentren en situación de debilidad manifiesta ACCION DE TUTELA- Procedencia excepcional pago de acreencias laborales ACCION DE TUTELA- Razones de la procedencia excepcional para el pago de incapacidades laborales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Carencia de efecto de despido sin autorización de la oficina de trabajo La jurisprudencia constitucional protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de debilidad manifiesta, debidamente probada, circunstancia que se da en el presente caso, puesto que la enfermedad diagnosticada al accionante le impidió seguir desarrollando su actividad, debido a las graves síntomas que producen este tipo de aflicciones. Además, la ley también prohíbe despedir directamente a una persona en razón de sus limitaciones, aunque se invoque una causal legal, puesto que como se advirtió, es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo; en consecuencia, un despido no autorizado carece de efectos jurídicos.

INCAPACIDAD LABORAL- Empleador no puede imponer una carga adicional al trabajador consistente en pedirle la historia clínica El accionado está dispuesto a reconocer el pago de las incapacidades, siempre y cuando el trabajador presente la nueva incapacidad que le solicitó y junto con ella la historia clínica. Frente a esta exigencia, es necesario manifestar que no puede el empleador imponer una carga adicional al accionante, consistente en pedirle la historia clínica, porque este tipo de documentos revisten un carácter especial y reservado, que solo puedan ser consultados por algunos profesionales de la salud y por el mismo paciente. Es de anotar entonces que, el accionante sólo deberá allegar la incapacidad debidamente otorgada por el médico tratante, sin necesidad de adjuntar la historia clínica.

ACCION DE TUTELA- Reintegro de trabajador discapacitado y pago de incapacidades Referencia : expediente T-2.263.995 Acción de Tutela instaurada por Germán Latorre Gómez en contra de Empleamos S.A.

Magistrado Ponente: Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil nueve (2009). La Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Nilson Pinilla Pinilla y Humberto Antonio Sierra Porto, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente de las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de la Sentencia proferida el treinta y uno (31) de marzo de dos mil nueve (2009), por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué, la cual confirmó la sentencia del dieciséis (16) de febrero de dos mil nueve (2009) del Juzgado Séptimo Civil Municipal de Ibagué, en cuanto negó la tutela incoada por el señor Germán Latorre Gómez en contra de EMPLEAMOS S.A.

1. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Seis de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la Sentencia correspondiente. 1.1 SOLICITUD El señor Germán Latorre Gómez invoca la protección de los derechos a la salud, a la vida, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral, que considera están siendo vulnerados por la parte accionada, por haber sido despedido durante su periodo de incapacidad laboral.

1.1.1. Hechos y argumentos de derecho 1.1.1.1 El señor Latorre Gómez firmó contrato de obra o labor determinada con la empresa EMPLEAMOS S.A., el día 2 de octubre de 2008, según él, por un termino de 75 a 80 días. Su función sería la de erradicador de coca.

1.1.1.2 Posteriormente la empresa lo trasladó en bus al Municipio de Nechí, en el departamento de Antioquia, puesto que en la zona rural de ese municipio era donde debía realizarse la erradicación.

1.1.1.3 Afirma que el 15 de noviembre de 2008 comenzó a sentir fiebre y que, a pesar de la atención prestada por el enfermero asignado, no tuvo una mejoría significativa, por lo que el día 20 del mismo mes, una misión médica helicoportada de la Policía Nacional lo trasladó desde ese sector al Municipio de Caucasia – Antioquia, para atender las dificultades de salud en que se encontraba.

Asegura que una vez allí, y pese a su estado de salud, partió hacia la ciudad de Ibagué sin ningún tipo de acompañamiento por parte de la empresa.

1.1.1.4 Expone que el 21 de noviembre de 2008, estando en la ciudad de Ibagué junto a su familia, se dirigió a las instalaciones de la EPS Humana Vivir en busca de atención médica, la cual no le prestó el servicio debido a que EMPLEAMOS S.A.

no había pagado el servicio de salud en dicha EPS, por lo que se le expidió un certificado donde se manifestaba que se encontraba suspendido por falta de pago.

1.1.1.5 Al no ser atendido en la EPS respectiva, su familia lo trasladó de inmediato al Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, donde fue hospitalizado bajo el diagnóstico de ENDOCARDITIS INFECCIOSA DE VALVULA MITRAL POR ESTAFILOCOCO CON ACCESOS CUTÁNEOS EN RESOLUCIÓN. Afirma que allí permaneció hospitalizado del 21 de noviembre al 12 de diciembre de 2008.

1.1.1.6 Durante su hospitalización, la familia del señor Latorre se comunicó en varias oportunidades con la señora Mónica Marín de la empresa EMPLEAMOS S.A., quien les manifestó que la falta de atención era imputable a la EPS

Humana Vivir, por no querer prestar el servicio. Aclara el accionante que para el día que llegó enfermo a la ciudad de Ibagué, la señora Marín le recomendó internarse en la mejor clínica, asegurándole que la empresa correría con los gastos.

1.1.1.7 Al salir del hospital donde se encontraba internado, el médico tratante le otorgó una incapacidad provisional de ocho (8) semanas, cuya fecha inicial era el 21 de noviembre de 2008. Además, al no tener el dinero suficiente para pagar la deuda con el hospital, su hermana firmó un pagaré como garantía de dicha obligación.

1.1.1.8 Menciona que dicha incapacidad fue objetada por el empleador, quien adujo una adulteración. Por esta razón, solicitó nuevamente al médico que le expidiera otra incapacidad, la cual le fue entregada el 7 de enero de 2009.

1.1.1.9 Afirma que, el día 20 de diciembre de 2008, el capataz del grupo le entregó un documento que contenía el pago por los días que permaneció trabajando, en el cual se señala como fecha de ingreso el 2 de octubre de 2008 y de retiro el 20 de noviembre del mismo año. En el documento se afirma que la causa del retiro es la terminación del contrato, frente a lo cual el accionante aduce que no pudo ser así, porque él salió enfermo del sector y además fue hospitalizado.

1.2. TRASLADO Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Ibagué la admitió y ordenó correr traslado de la misma a la empresa Empleamos S.A., la cual dentro del término correspondiente, la contestó oponiéndose con los siguientes argumentos:

La representante legal de Empleamos S.A. señala que el accionante suscribió con esa empresa un contrato por obra o labor determinada, para cumplir la función de erradicador manual de coca. Además, explica que la duración de estos contratos depende del orden público de la zona y de la cantidad de matas a erradicar, por lo que generalmente el plazo es entre 45 y 60 días.

Argumenta que, contrario a lo manifestado por el accionante, la empresa sí le brindó acompañamiento cuando estuvo enfermo; y respecto al no pago de las cotizaciones para la seguridad social en salud, aduce que ello es falso, y anexa constancia de pago del mes de octubre de 2008, donde se cancelan 29 días por concepto de ese mes, a la EPS Humana Vivir S.A.

En relación con las incapacidades presentadas por el accionante, manifiesta que éstas fueron adulteradas, puesto que al número seis se le agregó una línea convirtiéndolo en ocho. Indica que solicitó al trabajador cambiar la incapacidad para así poder proceder a su pago, pero que, a la fecha, en la empresa no reposa la nueva incapacidad; sin embargo, sostiene que tan pronto sean enviadas estas incapacidades a la empresa, se procederá a su pago según lo establecido en la cláusula número dos del contrato.

Afirma que el pago de las incapacidades se hace de manera independiente y, reitera, que de realizarse, se haría una vez la empresa reciba el original del documento, con copia de la historia clínica.

Finalmente, se opone a la solicitud de reintegrar al accionante, quien no justificó su ausencia posterior a las ocho semanas de incapacidad. Ahora bien, la representante de Empleamos S.A. manifiesta que si el accionante presenta el concepto médico que recomiende la reubicación, la empresa podrá hacerlo en la ciudad de Medellín, pero no es posible en el mismo cargo, dado que ya no requiere erradicadores; así, frente a una respuesta positiva por parte del actor, éste podría retomar sus funciones el día 17 de febrero de 2009 en la Calle 54 No. 42-18 de Medellín.

1.3. PRUEBAS DOCUMENTALES 1.3.1. Documentos obrantes dentro del expediente Obran en el expediente, entre otros, los siguientes documentos: 1.

Copia de incapacidad laboral calendada el 7 de enero de 2009 otorgada por un término de ocho semanas, emitida por el médico Antonio José Oviedo del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué.

2. Copia de incapacidad laboral del 12 de diciembre de 2008 otorgada por un término de ocho semanas y emitida por el médico Antonio José Oviedo del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué.

3. Copia del diagnostico médico fechado el 11 de diciembre de 2008 emitido por el médico Antonio José Oviedo del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, en donde se manifiesta que se expidió por solicitud del paciente y con destino a la empresa Empleamos S.A. como certificado de enfermedad.

4. Copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, datada 8 de diciembre de 2008, del señor Germán Latorre Gómez. 5. Copia del cerificado de la EPS Humana Vivir S.A. fechado el 21 de noviembre de 2008, del señor Germán Latorre Gómez.

6. Copia de cerificado de la EPS Humana Vivir S.A., datada el 10 de diciembre de 2008, en el cual se lee lo siguiente: "OBSERVACIONES: Usuario reporta afiliación del 25 de noviembre de 2008 y novedad de retiro por planilla de autoliquidación del 03/12/2008." 7.

Copia del informe de ecocardiograma transesofágico con fecha 25 de noviembre de 2008, rendido por le médico Mauricio Henao Silva del Hospital Federico Lleras Acosta.

8. Copia de recibo de pago por un valor de $9.840 por concepto de cuota de recuperación, datada el 12 de diciembre de 2008, del Hospital Federico Lleras Acosta, quedando un saldo de $249.019.

9. Copia de recibo de pago por un valor de $100.019 por concepto de cuota de recuperación con fecha 12 de diciembre de 2008 del Hospital Federico Lleras Acosta, quedando un saldo de $149.000.

10. Copia del pagaré No. 16376 por un valor de $149.000 a favor del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, otorgado por la señora Leonor Latorre Gómez.

11. Copia de las liquidaciones de prestaciones sociales de los señores César Augusto Otavo y Germín Guejia, quienes iniciaron labores el mismo día que el accionante y en el mismo cargo.

2. DECISIONES JUDICIALES 2.1. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA –JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE IBAGUÉ. 2.1.1. Consideraciones Mediante sentencia proferida el dieciséis (16) de febrero de dos mil nueve (2009), el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Ibagué negó la tutela de los derechos a la salud, a la vida, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral invocados por el actor.

Sustentó su determinación con las siguientes consideraciones: Indicó primero que la acción de tutela es un mecanismo concebido exclusivamente para solucionar eficientemente situaciones generadas por actos u omisiones propiciadas por autoridades públicas o por particulares, cuando implican la vulneración o amenaza de un derecho fundamental.

Afirmó que para la protección de derechos como la salud y la vida, la tutela procede si existe una conexidad con un derecho fundamental, como el de la vida o el de la integridad física, siempre y cuando no se trate de controversias contractuales.

Consideró que el accionante no demostró la vulneración directa de los derechos fundamentales invocados; por lo tanto, éstos no fueron quebrantados, ya que, de una u otra forma, fue atendido por un establecimiento de salud, en este caso, el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, donde se le brindó el cuidado necesario para el tratamiento de su enfermedad. Agregó que las pretensiones de la demanda persiguen salvaguardar derechos patrimoniales y no de carácter fundamental.

Respecto a la vulneración del mínimo vital, no la encontró probada, por lo que desestimó esa pretensión. Analizó como la acción de tutela está instituida exclusivamente para la protección de derechos fundamentales; y concluyó que resulta

improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial, puesto que no fue establecida para sustituir los procedimientos ordinarios existentes.

Concluyó, que el pago de una incapacidad médica constituye una prestación de carácter económico, y que conforme a lo reiterado en varias ocasiones por la Corte Constitucional, este tipo de pretensiones sólo pueden ser debatidas a través de la acción de tutela cuando se demuestre que con el no pago de las mismas se está vulnerando el derecho al mínimo vital del actor, para lo cual debe demostrarse dicha situación.

2.2. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA – JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ TOLIMA. En sentencia proferida el treinta y uno (31) de marzo de dos mil nueve (2009), el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué decidió confirmar la sentencia de primera instancia . En sustento de esta determinación consideró lo siguiente:

Señaló el ad quem que la acción de tutela es un mecanismo constitucional para la protección y la defensa directa e inmediata de los derechos fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de autoridades públicas y, excepcionalmente, frente a los particulares, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial.

Con base en la consideración anterior, afirmó que la tutela, cuando se interpone para la protección de derechos fundamentales vulnerados o amenazados, procede sólo en los casos señalados por la ley, pues no basta con alegar su vulneración o amenaza para que la acción resulte procedente, sino que es necesario verificar la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o la ineficacia del mismo para el caso concreto.

Señaló además, que en sus pronunciamientos la Corte Constitucional ha determinado que la tutela resulta improcedente cuando lo pretendido sea el pago de acreencias laborales, puesto que para ello existen otros mecanismos de defensa judicial. No obstante, de forma excepcional la Corte ha admitido su procedencia, cuando se vea vulnerado el derecho al mínimo vital. Al respecto citó las Sentencias T-047 del 31 de enero de 2002 [1] y la SU-995 del 9 de diciembre de 1999 [2] .

Afirmó que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para ventilar conflictos de carácter laboral o económico, ni para ordenar aspectos como el reintegro laboral, el pago de sanciones, ni el reconocimiento y el pago de prestaciones sociales. Respecto a esto, sostiene que el mismo artículo 6º del decreto 2591 de 1991 establece la improcedencia de la tutela cuando existen otros medios de defensa judicial, salvo que la misma se utilice transitoriamente con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

Igualmente, el artículo 1º del Decreto 306 de 1992 precisa que no se considera que un perjuicio es irremediable cuando el interesado puede solicitar a la autoridad judicial que ordene restablecer o proteger el derecho mediante pretensiones como la orden de reintegro, por ejemplo.

Con fundamento en estos argumentos, el juez de segunda instancia denegó la tutela, pues reiteró no ser este el mecanismo idóneo para satisfacer las pretensiones del actor; además, los presupuestos de procedencia de la acción de tutela no se cumplen en este caso y tampoco se demuestra el perjuicio irremediable que amenaza al actor, ni la afectación al mínimo vital.

Concluye que de existir alguna duda o controversia respecto al reconocimiento de sus pretensiones, el accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria, a través de los jueces laborales.

3. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 3.1. COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD La Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia. Además, procede la

revisión en virtud de la selección realizada por la Sala correspondiente y del reparto, verificado en la forma establecida por el reglamento de la Corporación.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO El accionante afirma que la empresa para la cual trabajaba le terminó su contrato de trabajo, mientras se encontraba en periodo de incapacidad; por lo cual solicita el reconocimiento y pago de las incapacidades correspondientes y, además, el reintegro al cargo. Menciona que le fueron conculcados su derecho a la salud, a la vida, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

Por lo tanto, corresponde a esta Sala analizar si la terminación del contrato en la modalidad de duración de obra o labor determinada, suscrito entre el señor Latorre Gómez y la empresa Empleamos S.A., efectuada durante el periodo de su incapacidad laboral, tras ser diagnosticado con endocarditis infecciosa, vulnera sus derechos fundamentales, antes mencionados.

Para resolver el presente asunto, la Sala reiterará su jurisprudencia respecto a i) la estabilidad laboral reforzada en los contratos de obra o labor determinada, respecto de personas discapacitadas; ii) las personas consideradas discapacitadas, distintas a las que menciona la Ley 361 de 1997 y iii) la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de acreencias laborales en situación de afectación al mínimo vital.

3.2.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada en el contrato de obra o labor determinada en cuanto a personas discapacitadas. El artículo 45 del Código Sustantivo Laboral establece que el contrato de trabajo “ puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio [3] ” , lo cual permite deducir que al momento de configurarse una relación laboral, esta puede ser contratada por un periodo que se determina de acuerdo a las necesidades del empleador y del servicio requerido para tal labor, de tal modo que “la relación de trabajo subsiste mientras el empleador requiera los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (Art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990) [4] ”.

Al respecto, esta Corporación ha señalado que, en circunstancias especiales, el derecho a la estabilidad laboral reforzada prevalece sobre el contrato de obra o labor determinada . Para ello la Corte ha puesto un especial énfasis respecto de esa garantía en estos contratos, al considerar lo siguiente:

“(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza , en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita el contrato bajo supuestos que denoten discriminación [5] . Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta [6] .” (Subrayas y negrilla fuera de texto).

Ahora bien, pese a que, en principio, no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y la acción de tutela no es el medio idóneo para lograr sostener un cargo laboral, ésta en determinadas circunstancias resulta procedente, cuando se demuestra que quienes reclaman dicha estabilidad son personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, por lo que gozan de una especial protección.

Frente al tema, la Corte ha manifestado en reiteradas oportunidades que los procedimientos ordinarios ante los jueces laborales son los adecuados para debatir situaciones de origen laboral como el reintegro al cargo o el reconocimiento y el pago de acreencias laborales, sin embargo, cuando se presentan situaciones que permiten considerar que las personas fueron desvinculadas de su empleo como consecuencia de su estado de salud, ha llegado a la conclusión según la cual el amparo constitucional es procedente.

Al respecto ha dicho: “Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv ) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente .

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección .

Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa [7] ” (Subraya y negrilla fuera del original) Así pues de conformidad con lo anterior, no es suficiente manifestar la vulneración de un derecho, sino que es necesario demostrar el nexo de causalidad entre el derecho vulnerado y la acción del demandado, por eso, para el tema de la estabilidad laboral reforzada, cuando a un trabajador se le da por terminado el contrato en razón de la culminación de la obra, y este se encuentra en periodo de incapacidad, la carga de la prueba de la legitimidad del despido la tiene el empleador [8] , puesto que deberá argumentar y probar que la terminación de la relación laboral se dio por justa causa y no por el estado de salud del trabajador.

Además de todo lo anterior, cabe señalar que cuando un empleador opta por terminar el contrato de trabajo de una persona puesta en situación de debilidad manifiesta, debe contar primero con la aprobación del Inspector de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, requisito necesario para finiquitar tal relación laboral.

Así lo reiteró la Corte en sentencia T-687 del 18 de agosto de 2006 [9] , al revisar el caso de un trabajador a quien le fue terminado un contrato de trabajo a término fijo estando en incapacidad, cuando se recordó que:

“(…) la Corte ha encontrado inconstitucional la terminación de los contratos a término fijo antes del vencimiento del término o su no renovación, cuando existen pruebas serias que demuestran que dicha decisión se funda en razones discriminatorias que afectan a colectivos de personas especialmente protegidas – como las personas discapacitadas - y que comprometen su derecho al mínimo vital. En estos casos se exige a la empresa la demostración de que su conducta obedece a necesidades del servicio, que existe una causa justa que justifica su comportamiento, y que antes de la terminación del contrato, intentó la reubicación del trabajador discapacitado en un puesto de trabajo compatible con sus condiciones.

Adicionalmente, se exige que hubiere solicitado, previamente, el permiso de la oficina del trabajo . En efecto, para evitar la discriminación de personas desaventajadas física o sensorialmente, se exige el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, según el cual, en todo caso, la no renovación del contrato debe estar precedida de la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social, es decir, debe estar soportada en una razón objetiva y constitucionalmente admisible.” 3.2.2.

Personas consideradas incapacitadas, distintas a las mencionadas por la Ley 361 de 1997. La jurisprudencia constitucional en diversas ocasiones ha manifestado que no sólo deben considerarse discapacitadas las personas a las que se refiere la Ley 361 de 1997, ni tampoco las que han sido calificadas como tales por la Junta de Calificación de Invalidez; sino que también entran en esta categoría quienes padezcan una afección física de cualquier índole, ya sea de origen laboral o común, que no les permita desarrollar plenamente cualquier actividad laboral , estando en una condición latente de debilidad manifiesta debido a su estado de salud. Por lo tanto, en estos casos la acción constitucional prevalece

sobre los procedimientos judiciales ordinarios, siempre y cuando el juez determine que por sus particulares condiciones puedan ser considerados en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, en la sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001 [10] se estableció: “Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.

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

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

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

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados .” (Negrillas y subrayas fuera de texto) .

3.2.3. Procedencia de la acción de tutela para el reclamo de acreencias laborales. Afectación al mínimo vital. Reiteración de jurisprudencia.

Esta Corte, por vía jurisprudencial [12] , reiteradamente ha manifestado que por regla general la acción de tutela resulta improcedente cuando se trata de reclamar acreencias laborales como el pago de incapacidades, puesto que para este tipo de debates existe la jurisdicción ordinaria a través de los jueces laborales.

Igualmente, esta Corporación ha admitido que, de manera excepcional, procede la acción de tutela para este tipo de reclamaciones laborales cuando como consecuencia de su no reconocimiento se vulnere o se ponga en peligro un derecho fundamental como la vida, la seguridad social o el mínimo vital. Sin embargo, para se conceda la tutela, previamente debe estudiarse el caso en particular y evaluarse si el mecanismo ordinario resulta ineficaz para la inmediata protección del derecho.

Por lo tanto, de acreditarse que por el no pago oportuno de una incapacidad laboral se afecta el derecho al mínimo vital del accionante, entonces la acción de tutela procederá como mecanismo eficaz para la protección de los derechos fundamentales.

Esto, bajo el entendido de que dicha prestación económica de origen laboral permite estabilizar económicamente al trabajador durante su periodo de incapacidad , brindándole una garantía que le permite vivir dignamente. Al respecto la Corte ha considerado que:

“El pago de incapacidades laborales sustituye al salario durante el tiempo en que el trabajador permanece retirado de sus labores por enfermedad debidamente certificada, según las disposiciones legales. No solamente se constituye en una forma de remuneración del trabajo sino en garantía para la salud del trabajador, quien podrá recuperarse satisfactoriamente, como lo exige su dignidad humana, sin tener que preocuparse por reincorporarse de manera anticipada a sus actividades habituales con el objeto de ganar, por días laborados, su sustento y el de su familia [13] ”.

(Negrillas y subrayas fuera de texto). 4. DEL CASO CONCRETO Para el caso objeto de revisión, el dos (2) de octubre de 2008 el señor Germán Latorre Gómez suscribió un contrato de obra o labor determinada con la empresa Empleamos S.A., para desempeñar el cargo de erradicador manual de coca.

Como en esta clase de contratos no se define el término de duración, puesto que la misma depende de la necesidad del servicio o de la terminación de la obra, se tiene que en este caso, el día veinte (20) de noviembre de 2008, el empleador terminó el contrato al accionante. No obstante, en su escrito de contestación, la parte accionada manifestó que las fases para la erradicación manual de coca "duran entre 45 y 60 días [14] .

De las pruebas obrantes en el expediente, se tiene que durante la jornada de trabajo, el accionante debió ser retirado del sector donde laboraba, debido a su mal estado de salud; y que el médico del Hospital Federico Lleras de Ibagué le diagnosticó ENDOCARDITIS INFECCIOSA DE VALVULA MITRAL POR ESTAFILOCOCO CON ACCESOS CUTÁNEOS EN RESOLUCIÓN, enfermedad general. Como consecuencia de su estado de salud, el 12 de diciembre del 2008 el galeno tratante le otorgó una incapacidad provisional por un lapso de ocho semanas contadas a partir del 21 de noviembre del mismo año, que concluían el 16 de enero de 2009. El empleador objetó dicha incapacidad, al sostener que fue adulterada en su contenido, por lo cual solicitó al trabajador allegar una nueva.

El 20 de noviembre de 2008, exactamente un día antes de iniciarse la cuenta de la incapacidad, el empleador terminó la relación laboral con el accionante, aduciendo como motivo del retiro el "TERMINO DEL CONTRATO [15] " .

Este hecho, y de acuerdo con las consideraciones expuestas y estudiadas, permite concluir la clara vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante, dado que la razón expuesta por el empleador no es suficiente para no prorrogar o para dar por terminado el contrato, puesto que como se deduce del material probatorio obrante en el expediente, éste conocía de la enfermedad del trabajador (sin importar el origen de la misma) y conocía su situación de debilidad manifiesta debido a su mal estado de salud. Además, puede inferirse que el hecho mismo de terminar la relación laboral, un día antes de iniciarse el periodo de incapacidad, es razón suficiente para concluir que la decisión fue producto de la situación que padecía el accionante; adicionalmente, omitió el empleador acudir al Inspector de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, quien es responsable de autorizar este tipo de desvinculación, al tratarse de una persona puesta en situación de debilidad manifiesta.

Como se expuso en la parte considerativa de esta sentencia, la jurisprudencia constitucional protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de debilidad manifiesta, debidamente probada, circunstancia que se da en el presente caso, puesto que la enfermedad diagnosticada al accionante le impidió seguir desarrollando su actividad, debido a las graves síntomas que producen este tipo de aflicciones.

Además, la ley también prohíbe despedir directamente a una persona en razón de sus limitaciones, aunque se invoque una causal legal, puesto que como se advirtió, es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo; en consecuencia, un despido no autorizado carece de efectos jurídicos [16] .

Ahora bien, el accionado está dispuesto a reconocer el pago de las incapacidades, siempre y cuando el trabajador presente la nueva incapacidad que le solicitó y junto con ella la historia clínica. Frente a esta exigencia, es necesario manifestar que no puede el empleador imponer una carga adicional al accionante, consistente en pedirle la historia clínica, porque este tipo de documentos revisten un carácter especial y reservado, que solo puedan ser consultados por algunos profesionales de la salud y por el mismo paciente. Es de anotar entonces que, el accionante sólo deberá allegar la incapacidad debidamente otorgada por el médico tratante, sin necesidad de adjuntar la historia clínica.

Para casos como el presente, donde se comprueba que la razón del despido es la situación de debilidad manifiesta del trabajador, la Corte Constitucional ha ordenado el reintegro laboral del trabajador; más en esta oportunidad, cuando el empleador manifestó estar dispuesto a reintegrar al trabajador, pero en un cargo diferente, debido a que ya no existe el

que antes ocupaba; sin embargo, no existe en el expediente constancia alguna que demuestre la nueva vinculación laboral, a pesar de la oferta realizada; por lo tanto, esta Sala ordenará el reintegro laboral del señor Latorre, por parte de la empresa Empleamos S.A.

De acuerdo con lo anterior, la Sala Sexta de Revisión revocará la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué-Tolima y, en consecuencia, concederá el amparo de los derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Latorre y ordenará a la empresa Empleamos S.A. que dentro de las 48 horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, realice el pago de las incapacidades correspondientes a las ocho semanas otorgadas por el médico, una vez se haya adjuntado el documento original de la incapacidad; además, ordenará el reintegro laboral en el cargo que desempeñaba o en uno de similar naturaleza, en el cual pueda desempeñarse de acuerdo con su condición de salud.

5. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO. REVOCAR el fallo de treinta y uno (31) de marzo de 2009, proferido por el Juez Cuarto Civil del Circuito de Ibagué. En su lugar, CONCEDER la tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con las razones expuestas en este fallo.

SEGUNDO. ORDENAR a la empresa Empleamos S.A. que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, se reintegre al accionante Germán Latorre Gómez al cargo que desempeñaba, o a uno de similar naturaleza. De igual manera, Empleamos S.A. deberá pagar la incapacidad laboral de ocho semanas contadas desde el 21 de noviembre de 2008 hasta el 17 de enero de 2009, y las compensaciones y prestaciones sociales, causadas y no pagadas, desde el momento en que el actor fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

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

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] M.P. Dr. Álvaro Tafur Galvis.

[2] M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz [3] El artículo 61 del C.S.T., reza lo siguiente: “Terminación del contrato. 1o) El contrato de trabajo termina: (…) d) Por terminación de la obra o labor contratada”.

[4] Sentencia T-006 del 19 de enero de 2006. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra [5] Sentencias T-1101 del 18 de octubre de 2001. M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa y T- 739 del 1º de diciembre de 1998. M.P. Dr. Hernando Herrera Vergara.

[6] Sentencia T-1046 del 24 de octubre de 2008 M.P. Dr. Mauricio González Cuervo. [7] Sentencia T-519 del 26 de junio de 2003 M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[8] Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-1219 del 24 de noviembre de 2005 M.P. Dr. Jaime Córdoba Triviño dijo que “ en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; no obstante, (ii) frente a las personas desaventajadas se presenta una estabilidad laboral reforzada, en virtud de la cual (iii) mediante la acción de tutela podrá ordenarse el reintegro laboral de las personas discapacitadas que ameritan una protección laboral reforzada, (iv) siempre y cuando se demuestre que la desvinculación se presento en razón de la discapacidad y no por una justa causa y bajo el respeto y la observancia del debido proceso correspondiente.

(v) Le corresponde en estos casos al empleador demostrar que el despido no estuvo motivado en la especial condición del discapacitado ” (Subraya y negrilla fuera del original) [9] M.P. Dr. Jaime Cordoba Triviño [10] M.P. Dr. Rodrigo

Escobar Gil.

[11] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado.

Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [12] Ver entre otras las sentencias T-273 de 1997, T- 616 de 1998, SU-667 de 1998, T- 514 de 2000, T-940 de 2001, T-567 de 2004, T-050 de 2005 y T-624 de 2006.

[13] Sentencias T-311 de 1996, reiterada en las sentencias, entre otras: T-972 de 2003, T-413 de 2004, T-855 de 2004, T-1059 de 2004, T-201 de 2005 y T-789 de 2005.

[14] Folio 46, cuaderno principal. [15] Folio 6 cuaderno principal. [16] Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 M.P. Dr. Álvaro Tafur Galvis.

**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.