

Sentencia T/679/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/679/14
Expediente	T-4.273.404
Fecha	2014-09-10
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Partes	Jhon Jairo Medina, contra la Empresa de Seguridad Proviser Limitada.

Temas que titula la Corte Constitucional

- Exigencia De Autorizacion Del Ministerio Del Trabajo Para Despedir O Dar Por Terminado El Contrato De Una Persona Con Discapacidad
- Derecho Al Minimo Vital, Trabajo, Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada Y Vida Digna
- Resuelve Primero.

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Especial protección constitucional que tienen las personas en situación de vulnerabilidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la obligación de autorizar o no el despido, sin que

Texto completo

T-679-14 Sentencia Complementaria T-679/14 SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL- Procedencia excepcional de la tutela cuando se ponen en riesgo derechos fundamentales En aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE VULNERABILIDAD El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

EXIGENCIA DE AUTORIZACION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DESPEDIR O DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD- Cosa juzgada constitucional Debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de vulnerabilidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la obligación de autorizar o no el despido, sin que dicho requisito pueda ser omitido por el empleador.

DERECHO A LA REUBICACION LABORAL- Orden a empresa reintegrar al accionante a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece DERECHO AL MINIMO VITAL, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y VIDA DIGNA- Orden a empresa cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado Referencia: expediente T-4.273.404 acumulado a los expedientes T-4.258.529, T-4.259.251, T-4.263.221, T-4.263.635, T-4.265.370, T-4.265.459, T-4.267.422 y T-4.271.062, los cuales fueron resueltos mediante la Sentencia T-486 de 2014.

Acción de tutela instaurada por Jhon Jairo Medina, contra la Empresa de Seguridad Proviser Limitada. Magistrado Ponente: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Bogotá, D.C., diez (10) de septiembre de dos mil catorce (2014).

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gloria Stella Ortiz Delgado, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Jorge Iván Palacio Palacio, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, en los artículos 33 y concordantes del Decreto Estatutario 2591 de 1991, el artículo 4º del Decreto Reglamentario 306 de 1992 y en el artículo 311 del Código de Procedimiento Civil [1] , profiere la siguiente:

SENTENCIA COMPLEMENTARIA Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por: el Juzgado Diecinueve Penal Municipal Con Funciones de Conocimiento de Cali, el 20 de septiembre de 2013 en primera instancia, y por el Juzgado Quinto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de la misma ciudad, el 18 de noviembre de 2013; dentro de la acción de tutela interpuesta por el señor Jhon Jairo Medina en contra de la Empresa de Seguridad Proviser Limitada.

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto Estatutario 2591 de 1991, la Sala Tercera de Selección de la Corte Constitucional, mediante auto del 31 de marzo de 2014, escogió para efectos de su revisión el expediente T-4.273.404, para ser fallado por esta Corporación. La misma providencia dispuso su acumulación a los expedientes T-4.258.529, T-4.259.251, T-4.263.221, T-4.263.635, 4.265.370, T-4.265.459, T-4.267.422 y T-4.271.062, para que fueran fallados en una misma providencia por guardar identidad de materia.

Con excepción del primer expediente en mención, pese a estar acumulado, los demás asuntos fueron resueltos en la Sentencia T-486 de 2014, en esa medida, se hace necesario que la Sala de Revisión de manera oficiosa profiera sentencia complementaria al omitirse involuntariamente la resolución de uno de los extremos de la Litis que debió ser objeto de pronunciamiento, como lo fue respecto del expediente T- 4.273.404.

Ello encuentra claro fundamento normativo en el artículo 311 del Código de Procedimiento Civil, por remisión expresa del artículo 4º del Decreto Reglamentario 306 de 1992.

Dice la norma: “Cuando la sentencia omita la resolución de cualquiera de los extremos de la litis, o de cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro del término de ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada dentro del mismo término.” Esta disposición también fue replicada en el artículo 287 del Nuevo Código del Proceso, la cual dispone:

“Cuando la sentencia omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad.” De igual modo, conforme el artículo 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991, se está dentro del término de ejecutoria del fallo de revisión, toda vez que los expedientes acumulados T -4.258.529, T-4.259.251, T-4.263.221, T-4.263.635, 4.265.370, T-4.265.459, T-4.267.422 y T-4.271.062, tan solo fueron remitidos a las diferentes ciudades donde se encuentran los juzgados de origen el pasado 3 de septiembre de 2014, encontrándose pendiente el proceso de notificación.

Así mismo, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que la adición de sentencias en sede de revisión solo procede cuando se ha omitido la resolución de algún extremo de la relación jurídico procesal que tenía que ser decidida.

[2] Con base en lo anterior, procede la Sala Quinta de Revisión a proferir la siguiente sentencia complementaria. I. ANTECEDENTES 1. Solicitud De acuerdo con lo expuesto en la solicitud de amparo, el señor Jhon Jairo Medina, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la igualdad, a la seguridad social y al mínimo vital. Lo anterior, por cuanto el empleador demandado decidió de manera unilateral y sin la autorización del Ministerio del Trabajo dar por terminada su relación laboral, sin tener en cuenta que el accionante se encontraba incapacitado, en tratamiento médico o con alguna merma en su capacidad laboral, mientras cumplía con su labor.

En consecuencia, insta al juez de tutela a que ordene el reintegro del trabajador, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los aportes a la seguridad social y la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario.

1.1. HECHOS RELEVANTES 1. Manifiesta que ingresó a laborar para la empresa demandada en el mes de julio de 2013, mediante contrato de trabajo por obra o labor, desempeñando el cargo de guarda de seguridad durante turnos de 8 a 12 horas al día, devengando un salario mínimo legal mensual vigente, más horas extras y recargos nocturnos.

2. Aduce que venía presentando problemas de salud, especialmente síntomas de vértigo, mareo, pérdida de reflejos, estabilidad y equilibrio, trastorno en el comportamiento tornándose agresivo.

3. Precisa que el 18 de julio de 2013 acudió al médico Psiquiatra, el cual le dio una primera incapacidad por 30 días al diagnosticarle “esquizofrenia paranoide”; la misma fue prorrogada por 30 días más el 15 de agosto de ese mismo año.

4. Indica que mientras tanto se le suministraban los medicamentos y vitaminas necesarias para fortalecer el cerebro y que la recomendación del médico tratante fue que comenzara a realizar las acciones pertinentes en procura de que se le reconociera su pensión de invalidez.

5. Argumenta que el 16 de septiembre de 2013, acudió nuevamente al médico tratante para que conceptuara sobre la posibilidad de reintegrarse al trabajo, la cual tuvo una respuesta afirmativa y, por tanto, se presentó a la empresa con el fin de retomar sus labores. Estando allí el Programador de la empresa le dijo que descansara y que se volviera a presentar al día siguiente, es decir el 17 de septiembre de ese mismo año.

6. Manifiesta que llegó al sitio de trabajo acostumbrado y mientras prestaba el servicio presentó una nueva recaída. Antes de terminar su jornada laboral fue llamado a la oficina de recursos humanos de la empresa donde le entregaron una carta en la cual se le notificaba la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

7. Manifiesta que el 18 de septiembre de 2013 acudió a su EPS y fue incapacitado por 15 días más. 8. Considera que con su despido injustificado se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital.

Contestación de la demanda. La Empresa de vigilancia Proviser Limitada se opuso a la prosperidad de la tutela y a las pretensiones del accionante. Argumentó al respecto, que el accionante no se encuentra inválido ni discapacitado, en consecuencia con el despido no se le vulneraron los derechos fundamentales invocados.

Indicó que la enfermedad que padece el accionante se convierte en un riesgo para la empresa y para sus clientes toda vez que se deben manejar armas, y una persona con una historia clínica que refiere cuadros agudos de depresión no es apta para desempeñar el oficio de seguridad privada.

El a quo vinculó oficiosamente a la ARL Colpatria y a la Nueva EPS, quienes solicitaron que se declarara improcedente la acción constitucional por cuanto estas entidades no han vulnerado sus derechos fundamentales. La primera, porque no

ha sido requerida para prestarle un servicio de origen profesional al accionante y la segunda, por cuanto le ha brindado todos los procedimientos que el señor Medina ha solicitado para el tratamiento de su enfermedad y ha pagado cumplidamente las incapacidades que se le han reconocido.

Decisiones judiciales objeto de revisión. El Juzgado Diecinueve Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, mediante proveído del 3 de octubre de 2013 denegó el amparo al considerar que el despido del trabajador se realizó en cumplimiento de una facultad legal que le permite a la empresa dar por terminada una relación laboral, siempre y cuando indemnice al trabajador. Preciso además, que no se logró probar el perjuicio irremediable, ni el nexo causal entre el despido y la enfermedad del trabajador, toda vez que los padecimientos de salud del accionante datan de hace más de 10 años.

El referido fallo fue impugnado por el accionante sin presentar nuevos argumentos. El Juzgado Quinto Penal del Circuito de Cali, mediante fallo del 18 de noviembre de 2013, confirmó el fallo del a quo al considerar que este asunto debe ser debatido en la jurisdicción ordinaria, ya que no está claro que el despido del trabajador haya sido consecuencia de su enfermedad. Adicionalmente, el señor Medina no informó al empleador que su enfermedad la venía padeciendo desde hace varios años atrás.

Pruebas relevantes allegadas. Obran las siguientes pruebas dentro del expediente de tutela: - Fotocopia de las incapacidades otorgadas al trabajador.

- Fotocopia de la historia clínica del señor Medina. - Fotocopia de la carta en la cual se da por terminada la relación laboral. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1.

Competencia La Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para decidir el presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Tal como se expuso en la sentencia T-486 de 2014, el problema jurídico está dado en determinar si en el caso expuesto procede la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, los cuales han sido presuntamente vulnerados por la empresa accionada, al despedirlo de su empleo sin tener en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba debido a la enfermedad que padece y sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo.

Para solucionar el anterior interrogante, la Sala transcribirá la motivación realizada en la Sentencia T-486 de 2014, la cual resolvió ocho casos similares al que ahora se plantea, para ello: (i) reiterará la jurisprudencia acerca de la procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo derechos fundamentales de sujetos de especial protección; (ii) la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad ; (iii) las obligaciones del Ministerio de Trabajo en cuanto a la autorización para despedir aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad; y, por último, (iv) se resolverá el caso concreto.

3. “La procedencia excepcional de la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales de sujetos de especial protección en materia laboral. Reiteración de jurisprudencia.

Según el contenido del artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela se caracteriza por ser preferente, sumaria y subsidiaria, es decir, que tal y como lo ha expresado este Tribunal en reiterada jurisprudencia, la misma puede ser incoada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental, ii) existiendo otras

acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, iii) Existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

[3] En este sentido, la subsidiariedad y la excepcionalidad de la acción de tutela, permiten aceptar la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, se debe acudir a ellos preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional a los derechos fundamentales de los individuos. Razón por la cual, quien invoca la transgresión de sus derechos fundamentales por esta vía, debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

[4] Esta exigencia pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador [5] .

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-262 de 1998, señaló: “...la acción de tutela no ha sido concebida como un instrumento para sustituir los demás medios de defensa judicial, sino como un mecanismo que complementa los otros recursos y acciones, en la medida en que cubre aquellos espacios que éstos no abarcan o lo hacen deficientemente.

Aceptar lo contrario sería admitir que el juez constitucional tomará el lugar de las otras jurisdicciones, (...)”. De esta forma, el agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa judicial constituye un requisito ineludible para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo extraordinario, sin embargo, si el juez constitucional, atendiendo a situaciones extraordinarias comprueba que los otros medios judiciales no son eficaces para la protección de las garantías invocadas, la tutela se hace procedente.

Al respecto, esta Corporación en la Sentencia T- 742 de 2011 manifestó: “la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela”.

En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha manifestado su improcedencia como regla general, toda vez que, existen otros mecanismos de defensa judicial a los cuales se puede acudir; tales como la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, la Corte ha establecido una excepción: “que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad”.

[6] En estos casos, la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva y, de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

[7] Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así lo reiteró esta corporación en la sentencia T-772 de 2012, al resolver ocho casos similares a los que ocupan ahora la atención de la Sala, y la cual servirá como referente en el presente asunto, al reiterar: “esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente, sino que además es el mecanismo apropiado para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una

situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.

[8] En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales”.

En conclusión, en aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

4. La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Es necesario precisar que el derecho al trabajo debe fundamentarse en los principios consagrados en el preámbulo, y en los artículos 1º, 2º, 13, 25 y 53 de la Constitución de 1991. De la lectura sistemática de estos contenidos superiores, se puede concluir que cuando un trabajador por las contingencias derivadas de sus funciones laborales, pase a ser una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a que el Estado y los particulares le garanticen la estabilidad laboral reforzada; es decir, que una vez acaecida una circunstancia que le disminuya o limite su capacidad laboral, en lo sensorial, en lo físico o en lo psicológico, cuenta con la posibilidad de permanecer en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que significa que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral.

[9] Lo anterior imposibilita al empleador a despedir al trabajador mientras no justifique una justa causa y que la misma sea avalada previamente mediante autorización del Ministerio de Trabajo.

[10] La garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada fue desarrollada en un principio para proteger ciertos grupos sociales, como las mujeres embarazadas, las personas que presenten alguna merma en sus funciones físicas, psíquicas o sensoriales y los trabajadores aforados, siendo desarrollada por esta Corporación en los siguientes términos:

“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical (...). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP Art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción (...)” [11] .

Posteriormente, esta protección se hizo extensiva a cualquier clase de trabajador que presentara una merma en su capacidad laboral, con ocasión de sus labores o dentro del marco de la relación laboral, garantía que obliga al empleador que quiera disponer la terminación de una relación laboral, así sea invocando una justa causa, a que comparezca ante el Ministerio del Trabajo, o ante la entidad que haga sus veces, para que se le expida la correspondiente autorización.

Este planteamiento fue desarrollado en la Sentencia T-1040 de 2001, en la que se conoció el caso de una trabajadora que en el desempeño de sus funciones presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, evento que comunicó a su jefe inmediato, sin ningún efecto respecto de la asignación de funciones. Ésta fue sometida a una cirugía, por lo que su médico tratante expidió una orden en la que afirmaba su capacidad para seguir trabajando, pero formulaba quietud. La accionante presentó nuevamente esta orden a su jefe inmediato; sin embargo, éste le continuó asignando funciones que deterioraban su salud. Al reiterarle su petición, la trabajadora fue despedida sin justa causa y con el pago de una indemnización. En este caso, la Corte determinó que:

“El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere de un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se

garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales.

Lo anterior fue reiterado en la sentencia T-198 de 2006 [12] , la cual extendió la protección de la estabilidad laboral reforzada a las personas que en ejercicio de sus funciones sufren un deterioro en su salud. En esa ocasión estudió el caso de una accionante que había sido desvinculada de la empresa en la que trabajaba, pese a encontrarse en situación de debilidad manifiesta y sin haber sido calificado su grado de invalidez. Al respecto precisó:

“(…) La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (…).

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por 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 o de invalidez (…)

Posteriormente, esta Corporación en la Sentencia T-554 de 2009, indicó: “(…) [E]n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, debe ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.” Siguiendo con la línea jurisprudencial, la Corte Constitucional en Sentencia T- 415 de 2011, estudió el caso de una persona a quien pese a habersele dictaminado la pérdida de capacidad laboral parcial permanente inferior al 50%, fue desvinculada de su trabajo sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en circunstancia de debilidad manifiesta, y por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esta ocasión indicó:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impide[a] o dificulte[a] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de

la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”;

y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) en cuarto lugar, 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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)”.

Lo expuesto hasta ahora no significa que la conservación o permanencia de un empleo por cierto periodo de tiempo, es en sí mismo un derecho fundamental. Lo que ocurre es que la Constitución de 1991 quiso garantizar a algunos sujetos la especial protección de su derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral reforzada, la cual consiste, como ya se dijo, en que la desvinculación de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, las personas en situación de discapacidad y, las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como producto de un deterioro en su salud, no puede presentarse sin la previa autorización de la autoridad competente.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

5. La obligación de acudir ante el Ministerio del Trabajo o de la autoridad que haga sus veces, para solicitar la autorización de despedir a aquellos trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Reiteración de Jurisprudencia.

Según se plasmó en la sentencia T-772 de 2012 y en las sentencias allí reiteradas, el tratamiento preferencial para las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, proviene de postulados constitucionales, tales como la materialización del principio de igualdad, una de las principales innovaciones del modelo de Estado Social de Derecho. A saber:

El artículo 13 superior, en los incisos 2 y 3, señala: “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 circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” Siguiendo los mismos lineamientos, el artículo 47 de la Carta establece que:

“(…) 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”.

Por otro lado, esta Corporación en sentencias como la T-467 de 2010, ha señalado la importancia de proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de indefensión debido a una disminución en su estado de salud.

Al respecto señaló: “Las personas que han sufrido un accidente de trabajo y como consecuencia tienen una mengua en su estado de salud, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. Este presupuesto es la base para determinar que su despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y de no ser posible por factores objetivos es imperativo solicitar la autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización.” De igual forma, en la sentencia T-039 de 2010, esta Corte reiteró que la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a personas que se encuentran en situación de discapacidad, pero su aplicación se hace extensiva a aquellas que no sólo están calificadas como discapacitadas sino que también han sufrido una disminución en su salud, debido al desarrollo de sus labores. Al respecto, se señaló:

“La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en desarrollo de sus funciones.

En efecto en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, 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. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.” Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de vulnerabilidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la obligación de autorizar o no el despido, sin que dicho requisito pueda ser omitido por el empleador. Lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señala 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.” Lo expuesto no significa que el empleador pueda omitir la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación de una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad, pagando la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

Así mismo, esta Corporación ha señalado que “ la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la

persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.” De manera que esta Corte estima que la posibilidad de despedir a una persona en situación de vulnerabilidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el empleador asumir el pago de una indemnización por la suma de “ciento ochenta días de 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 modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”, no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, toda vez que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana.

[13] En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de vulnerabilidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados trabajadores.

Además, esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio incumpla con este deber, absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, por lo que se debe verificar si en realidad el despido se debe a la justa causa alegada o es en razón de la condición de vulnerabilidad del trabajador.” 6.

Resolución del caso concreto. Analizados los antecedentes y teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, pudo verificarse en el caso objeto de estudio que:

(i) el accionante Jhon Jairo Medina es sujeto de especial protección constitucional, debido a que como consecuencia de una enfermedad ha sufrido un deterioro en su salud, razón por la cual se encuentra en situación de vulnerabilidad. Además, no cuenta con medios económicos para procurarse su subsistencia ni la de su núcleo familiar, ni con los recursos necesarios para sobrellevar su enfermedad, toda vez que su estado de salud le impide acceder por el momento al campo laboral y, (ii) fue retirado de su cargo sin que mediara previa autorización del Ministerio de Trabajo, razón por la cual el despido carece de validez.

Por otro lado, constituye una conducta legítima del accionante ejercitar la acción de tutela, pues se trata de un sujeto de especial protección constitucional quien, ante el despido y terminación de su contrato laboral, no tiene otro mecanismo eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

De esta manera se encuentra acreditado que el señor Jhon Jairo Medina mientras laboraba para la empresa recayó en una enfermedad que al parecer ya padecía desde antes, la cual fue diagnosticada como “esquizofrenia paranoide”, por su médico tratante. La empresa accionada lo despidió sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo y sin tener en cuenta que el accionante se encontraba en situación de vulnerabilidad, toda vez que la mencionada enfermedad le había producido dos incapacidades de 30 días cada una. Adicionalmente, estaba pendiente un procedimiento médico que buscaba restablecer el estado de salud del accionante.

De lo anterior se evidencia que dicho despido carece de validez ya que no obra autorización de la autoridad del trabajo. Además, su padecimiento le procura el status de persona protegida por la estabilidad laboral reforzada, haciendo presumir que su trabajo en la empresa demandada constituye su única fuente de ingresos con la cual provee a su núcleo

familiar lo necesario para poder vivir en condiciones dignas. Ello aunado a que debido a su merma en la capacidad laboral no ha podido encontrar otra fuente de recursos económicos con los cuales costear su enfermedad.

De otra parte, los argumentos de la empresa no son de recibo, por cuanto no es aceptable la excusa en la cual aduce que no conocían que tipo de enfermedad padecía el trabajador, ya que en las incapacidades se hace referencia a que fue atendido por “psiquiatría” otorgándole una incapacidad de treinta días, prorrogable por otro período igual. Tampoco se puede aceptar que el despido obedece a una facultad legal que le concede la legislación laboral y que como tal pagó la indemnización correspondiente, toda vez que siempre que se quiera dar por terminada una relación de trabajo con un trabajador que sufra de alguna discapacidad, debe mediar el concepto favorable del Ministerio del Trabajo o de la autoridad que haga sus veces.

Además, recuérdese que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, que cubre a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, independientemente de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues la única circunstancia que es relevante en estos eventos, es que se verifique la merma en la capacidad laboral del trabajador durante o con ocasión de su trabajo y que dicha patología lo sitúe en un estado de debilidad manifiesta.

Como se afirmó en líneas anteriores, el empleador puede despedir a un trabajador en situación de vulnerabilidad pero observando un debido proceso, esto es, debe acudir a la autoridad competente para que verifique la causal objetiva que dará lugar al despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido.

Lo anterior, busca evitar conductas reprochables como aquella que pretende encubrir actos discriminatorios a través de argumentos que prima facie se encuentran ajustados a derecho.

La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de dicho permiso ante el Ministerio de la Protección Social, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen el deterioro en la salud del trabajador.

Esta situación no es acorde con los principios y criterios constitucionales establecidos por la jurisprudencia de esta Corporación, en virtud de los cuales las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, son sujetos de especial protección constitucional y no pueden ser despedidos sin que obre autorización proferida por la oficina de trabajo.

En resumen: (i) no procede el despido de una persona en situación de vulnerabilidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio del Trabajo o la autoridad que haga sus veces, debe calificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de vulnerabilidad, y (iii) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización.

Por lo expuesto y teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo para despedir al señor Jhon Jairo Medina, quien se encuentra en situación de vulnerabilidad debido a la enfermedad que padece, esta Sala de Revisión revocará el fallo de tutela proferido el dieciocho (18) de noviembre de dos mil trece (2013) por el Juzgado Quinto Penal del Circuito de Cali con Funciones de Conocimiento, y en su lugar, protegerá los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas del accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará a la Empresa de Seguridad Proviser Limitada, reintegrar al señor Jhon Jairo Medina a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la discapacidad que padece, donde su integridad física no se ponga en riesgo y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. Además,

debe tener en cuenta las observaciones del médico psiquiatra para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Así mismo se pagará la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Por último, se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

3. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida el 18 de noviembre de 2013, por el Juzgado Quinto Penal del Circuito de Cali con Funciones de Conocimiento , en el trámite de la acción de tutela incoada por Jhon Jairo Medina contra de la Empresa de Seguridad Proviser Limitada. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo, a la vida digna y al mínimo vital del accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- En consecuencia, ORDENAR a la Empresa de Seguridad Proviser Limitada , que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia , reintegre al señor Jhon Jairo Medina a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece. De igual manera se le ordena cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico tratante para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo o de la autoridad que haga sus veces.

Se concede igualmente la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. TERCERO.- Para los efectos del artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las respectivas notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia .

CUARTO.- El desacato a lo aquí dispuesto se sancionará en la forma prevista por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada Con salvamento parcial de voto JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ANDRÉS MUTIS VANEGAS Secretario General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO A LA SENTENCIA T-679/14 Referencia: Expediente T-4273404 Acción de tutela instaurada por Jhon Jairo Medina, contra la Empresa de Seguridad Proviser Limitada.

Asunto: Sentencia Complementaria a la T-486 de 2014. Estabilidad laboral reforzada de persona con patología psiquiátrica. Magistrado Ponente:

Jorge Iván Palacio Palacio Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Corte Constitucional, presento a continuación, brevemente, las razones que me conducen a disentir de la decisión adoptada por la Sala Quinta de Revisión de tutelas, en sesión del 10 de septiembre de 2014, que por votación mayoritaria profirió la sentencia T-679 de 2014 de la misma fecha.

La providencia de la que me aparto parcialmente, concedió la protección de los derechos fundamentales invocados por el accionante, al considerar que no se puede despedir a un trabajador sin justa causa sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, cuando el empleado padece de una situación que lo pone en incapacidad para ejecutar sus labores.

La Sala también señaló que el despido es improcedente aun cuando medie la indemnización al trabajador por el despido sin justa causa. Además, se precisó que para que se produzca la incapacidad no es necesario que exista un dictamen de una junta médica.

1. No obstante que comparto las premisas generales de la sentencia, sí tengo una serie de reparos que me obligan a apartarme parcialmente de esta. El primero de ellos con respecto a las órdenes dadas por la sentencia. Si bien se ordena al accionado reintegrar al demandante en una posición diferente a la de guarda de seguridad, no se evidencia un estudio que demuestre que la empresa tenga cargos administrativos en los que el peticionario se pueda desempeñar. Es decir, que la orden que da la Corte podría ser ineficaz pues de no existir una posición que se adecue a las condiciones propias del trabajador, este quedaría en un limbo laboral que no sólo le generaría incertidumbre sobre su futuro sino también inestabilidad. Esto además, cuando el accionado no tiene la capacidad operacional para cumplir una orden, la Corte no puede pretender obligarlo a lo imposible.

2. Por otra parte, no es claro si ya se pagó la indemnización de la que habla el segundo numeral de la decisión. Todo lo anterior, bajo el entendido de que el accionante ya recibió una indemnización por despido sin justa causa por parte de su empleador. Del mismo modo, no estoy de acuerdo con que se ordenen indemnizaciones laborales por vía de acción de tutela, cuando esa función le compete a la jurisdicción laboral.

3. Adicionalmente se presenta un tercer reparo de carácter formal en cuanto a la complementariedad de la sentencia. En este sentido, es de suma importancia que el fundamento y la explicación para proferir este tipo de providencias no vayan en un pie de página en la primera hoja. Así, es imperioso explicar a fondo porqué es necesario que la Corte produzca este tipo de pronunciamientos, y aclarar ese tema en el cuerpo de la sentencia.

4. En conclusión de todo lo anterior, no comparto la decisión mayoritaria porque: i) la Corte no debe dar órdenes sobre reintegros sino se cuenta con los elementos de juicio necesarios para poder determinar la capacidad del empleador para darle al trabajador un cargo que pueda ocupar, dadas sus condiciones de salud; ii) no es viable ordenar indemnizaciones laborales por vía de acción de tutela; y iii) es necesario explicar con claridad la necesidad de proferir una sentencia complementaria.

Fecha ut supra GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada [1] Código de Procedimiento Civil: “ARTÍCULO 311. ADICION. <Artículo modificado por el artículo 1, numeral 141 del Decreto 2282 de 1989. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando la sentencia omita la resolución de cualquiera de los extremos de la litis, o de cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro del término de ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada dentro del mismo término.”

[2] Ver al respecto Auto 287 de 2011, Auto 049 de 2009, Auto 013 de 2004, entre otros.

[3] Sentencia T-1015 de 2008. [4] Sentencia T- 417 de 2010. [5] Ibídem [6] Sentencia T-777 de 2011. Ver entre otras, Sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009.

[7] Ibídem [8] Sentencia T-125 de 2009. [9] Sentencia T- 742 de 2011. [10] Ibídem [11] Sentencia C-531 de 2000. La norma analizada prescribe que:

“(…) 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”.

La norma demandada (artículo 26) fue declarada exequible de manera condicionada toda vez que la Corte estimó que en todo despido por razón de la limitación de la persona deberían concurrir dos factores: la autorización de la oficina del trabajo y el pago de ciento ochenta días de trabajo. Estas dos cargas para el empleador son instrumentos previstos por el legislador para evitar que se presente de manera arbitraria el despido de la persona limitada.

[12] Ver entre otras las Sentencias T-039 de 2010 y T- 467 de 2010. [13] Ibídem

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.