COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/725/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/725/09
Expediente	—
Fecha	2009-05-18
Sala	Sala advierte
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajadores Discapacitados O En Condiciones De Debilidad Manifiesta

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Por cuanto no se solicitó permiso de la autoridad competente para despedir a la jurisprudencia de la Corte, es posible determinar que la protección laboral a los discapacitados se extiende también para aquellas personas que de manera

Texto completo

T-725-09 Sentencia T-725/09 Sentencia T-725/09 (Octubre 8; Bogotá D.C.) ACCION DE TUTELA- Procedencia para la protección de derechos derivados de la estabilidad laboral reforzada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Protección constitucional especial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Despido de trabajadora de Colsanitas al momento del reintegro después de sus incapacidades médicas/ DERECHO A LA IGUALDAD- Discriminación por cuanto no se solicitó permiso de la autoridad competente para despedir a la accionante De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, es posible determinar que la protección laboral a los discapacitados se extiende también para aquellas personas que de manera clara se encuentran en situación de inferioridad física. En el caso de la accionante, está demostrado que estuvo impedida por la fractura que sufrió y al momento de reintegrarse al trabajo; si bien podía laborar, sus funciones estaban limitadas hasta tanto no tuviera una recuperación total, por lo que el médico tratante solicitó evaluar sus funciones laborales y determinar que oficios podía ejercer la trabajadora y cuáles no. Además, la entidad accionada tenía pleno conocimiento de los problemas de salud que la trabajadora tuvo que afrontar, pues fue informada continuamente de las incapacidades laborales de la actora. De igual forma, el mismo 12 de febrero, fecha en la que la accionante se reintegra a laborar, informó sobre su estado, de forma verbal y a través de correos electrónicos, y adjuntó el concepto médico. En virtud de lo anterior, la Sala advierte que la accionante se encontraba protegida por la ‘estabilidad laboral reforzada’. Entretanto, si Colsanitas S.A. hubiera querido hacer efectivo su despido o dar por terminado su contrato laboral era necesario que, previamente, la empresa solicitara permiso a la autoridad competente. Esta autorización en el caso concreto no se solicitó, por lo que se configuró la presunción de discriminación y a la accionante se le afectó su derecho a la igualdad.

ACCION DE TUTELA- Reintegro de la accionante al cargo que venía desempeñando o a uno de la misma categoría Referencia: Expediente 2.312.649. Accionante: Blanca Elizabeth Llano Aguilar Accionado: Colsanitas S.A.

Fallo objeto de revisión: Sentencia del Juzgado Cuarenta y Siete Penal del Circuito de Bogotá del 18 de mayo de 2009 que confirmó el fallo del Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá del 14 de abril de 2009.

Magistrados de la Sala Quinta de Revisión: Mauricio González Cuervo, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Nilson Pinilla Pinilla. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

I. ANTECEDENTES. 1. Demanda y pretensión. 1.1. Elementos de la demanda. - Derechos fundamentales invocados: La señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar interpuso acción de tutela [1] , por intermedio de apoderado, contra Colsanitas S.A. al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al trabajo y a la seguridad social.

- Conducta que causa la vulneración: la terminación unilateral y sin justa causa, por parte de Colsanitas, del contrato laboral a término indefinido de una trabajadora con limitaciones físicas.

- Pretensión: la accionante solicita que se ordene su reintegro inmediato a la empresa y, adicionalmente, que se hagan efectivos los pagos de salarios y prestaciones sociales no recibidos desde la fecha de su desvinculación hasta que se concrete su reintegro y el pago de la sanción del inciso último del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2. Fundamento de la pretensión. La accionante fundamenta su pretensión con las siguientes afirmaciones y medios de prueba: - La señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar celebró contrato a término indefinido con la entidad accionada desde el 8 de abril de 1996, mediante el cual se le vinculó para desarrollar el cargo de secretaria asesoría en salud, medicina prepagada, en la sección administrativa. La accionante, durante la relación laboral con la entidad accionada, no ha tenido suspensiones ni sanciones por faltas derivadas del incumplimiento de sus obligaciones laborales [2] .

- La actora, estando en vacaciones, sufrió un accidente de tránsito el 12 de octubre de 2008 el cual le causó, entre otras lesiones, fractura de clavícula izquierda. Como consecuencia de lo anterior la señora Blanca Elizabeth estuvo incapacitada durante varios periodos así:

- Del 13 al 27 de octubre de 2008, autorizada por la E.P. S. Sanitas. - Del 28 al 31 de octubre de 2008, autorizada por la E.P.S. Sanitas. - Del 1º al 17 de noviembre de 2008, autorizada por la E.P.S. Sanitas.

- Del 18 al 30 de noviembre de 2008, autorizada por la E.P.S. Sanitas. - Del 1º al 17 de diciembre de 2008, autorizada por la E.P.S. Sanitas [3] .

Posteriormente, debido a los diagnósticos emitidos por los médicos tratantes, en los que se determina que existe una “fractura completa transversa en el tercio medio de la diáfisis clavicular izquierda cabalgada con un pequeño fragmento óseo en el foco de fractura”, a la actora se le practicó, el 22 de diciembre de 2008, “ intervención quirúrgica de reducción abierta de fractura con fijación interna (dispositivos de fijación u osteosíntesis)”.

Como consecuencia de lo anterior a la accionante se le incapacitó desde el 19 de noviembre de 2008 al 17 de enero de 2009 [4] . - El 25 de enero de 2009, la accionante solicitó a la señora María Inés Daza Guzmán, asesora en Salud de Medicina Prepagada de Colsanitas S.A., autorizar los diez (10) días de vacaciones, que tenía pendientes del periodo del abril de 2007 a abril de 2008, a partir del día en que finalizó su última incapacidad, es decir del 1º de febrero de 2009. En la misma carta informó que esa última incapacidad ya había sido enviada a Colsanitas S.A.

[5] . - El médico tratante, el 11 de febrero del año en curso, mediante concepto informó que la accionante tenía evolución satisfactoria por lo que se autorizaba el reintegro laboral “ con modificación de actividades sin carga ni movimientos repetitivos en miembro superior izquierdo por más de treinta (30) días ” [6] .

- La accionante, cumplidos los diez días de vacaciones, se reintegró a trabajar el día 12 de febrero del año en curso. Ese mismo día, según lo afirmó la actora, envió un correo empresarial al señor Orlando Hernández, médico especialista de salud ocupacional de la empresa Colsanitas S.A, con el fin que le dieran las instrucciones para su reintegro, siguiendo las indicaciones dadas por su médico ortopedista, Dr. Luis Alejandro García. Toda vez que la respuesta a dicha solicitud, dada por la secretaría del señor Hernández, había sido que "el trámite no corresponde a esa área dado que no es accidente laboral sino accidente manejando por SOAT, entonces hay si en técnico, para evaluación del puesto" [7] .

De la solicitud anterior la accionante no recibió respuesta, por lo que a las doce de ese mismo día, envió correo electrónico a: María Isabel Rojas (abogada de desarrollo humano), Melva Cristina Benavides Palacio (subgerente de desarrollo humano), María del Carmen Jiménez (gerente central de desarrollo humano), María Isabel Daza Guzmán (asesor en salud medicina prepagada), con el mismo objeto que el anterior, le dieran las instrucciones para su reintegro, siguiendo las indicaciones dadas por su médico ortopedista.

- El mismo 12 de febrero, la señora María Inés Daza Guzmán (asesora en salud medicina prepagada de Colsanitas) envió un correo electrónico a María Isabel Rojas Leiva (abogada de desarrollo humano) informándoles sobre el reintegro de la actora y solicitándoles evaluar las funciones de ésta.

- La señora Blanca Elizabeth, en tanto que nadie le informaba sobre el procedimiento de su reintegro, el mismo día radicó un escrito dirigido al doctor Orlando Hernández (médico especialista de salud ocupacional de Colsanitas) anexándole el concepto emitido por su médico tratante.

- Al terminar la jornada del 12 de febrero, como respuesta a su solicitud, la accionante recibió la carta en la que le informaban sobre la terminación del contrato de trabajo.

- El 17 de febrero de 2009, la accionante se practicó el examen de egreso. En este examen médico se determinó que la trabajadora presenta fractura de clavícula izquierda [8] .

2. Respuesta de la entidad accionada [9] . La entidad accionada, por intermedio de su apoderado, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

2.1. Señaló que la Ley 361 de 1997, tiene un fin determinante, no se refiere a amparar cualquier incapacidad o limitación sino como lo impone el artículo 29 a personas con limitaciones, que con base en una certificación médica autorizada, no puedan gozar de un empleo competitivo. Sostuvo que en el caso de la señora Blanca Elizabeth, la certificación de su incapacidad que presentó a su empleador no era autorizada, en tanto que ésta no había sido expedida por un médico de la E.P.S. o A.R.S. en las que se encontraba afiliada:

2.2. Advirtió que la acción de tutela no es el mecanismo procedente para este tipo de solicitudes. No negó ni confirmó los hechos, simplemente determinó que las pretensiones expuestas en la acción de tutela se tienen que debatir en un proceso ordinario.

2.3. Finalmente, manifestó que a la accionante no se le ha vulnerado ningún derecho fundamental. Afirmó que a la trabajadora se le hicieron los pagos correspondientes a las prestaciones sociales mientras estuvo vinculada y además, una vez se le terminó el contrato se le pagó la indemnización correspondiente. Respecto de la incapacidad de la accionante, advirtió que no está probado que ella se encontraba limitada al momento del despido.

3. Fallo objeto de revisión: Sentencia del Juzgado Cuarenta y Siete Penal del Circuito de Bogotá 3.1 Decisión de tutela en primera instancia: Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá.

Mediante fallo del 14 de abril de 2009 el juez de instancia negó el amparo. Consideró que la accionante tenía otros mecanismos judiciales para lograr la protección de sus derechos. Además señaló que no había ningún concepto sobre el estado de salud de la accionante proferido por un médico adscrito a la EPS o a la ARS a la que está adscrita la actora, por

lo que el concepto no vincula a Colsanitas S.A. Concluyó que no existió ninguna vulneración a los derechos fundamentales de la accionante.

3.2 Impugnación de la sentencia de primera instancia. La accionante por intermedio de su apoderado, impugnó la decisión judicial de primera instancia reiterando sus pretensiones. Afirmó que Colsanitas S.A.

decidió terminarle unilateralmente el contrato en virtud de su estado de salud, toda vez que las causas del contrato subsisten. Además, ella siempre cumplió con sus obligaciones laborales a cabalidad.

Por otro lado, sostuvo que el empleador, una vez se termina el periodo de incapacidad del trabajador, está obligado a ubicarlo en el cargo que desempeñaba si éste recupera su capacidad labora; de no ser así, el empleador tiene que reubicar al trabajador en cualquier otro trabajo, de la misma categoría, para el cual esté capacitado. Advirtió que precisamente esta obligación fue la que omitió Colsanitas S.A. para con ella, desconociendo así el principio de solidaridad y vulnerando el derecho a la igualdad, pues fue discriminada por su empleador en virtud de su discapacidad temporal.

Finalmente, señaló que la Corte Constitucional ha establecido que cuando se declara la terminación unilateral del contrato sin justa causa a una persona con limitaciones físicas, y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido no produce efectos jurídicos y solo es eficaz en la medida que se obtenga la respectiva autorización.

3.3 Sentencia objeto de revisión: Juzgado Cuarenta y Siete Penal del Circuito de Bogotá. Mediante fallo del 18 de mayo de 2009 el juez constitucional de segunda instancia confirma la decisión del juez de primera instancia. Consideró que la accionante puede acudir a la jurisdicción laboral para resolver su conflicto jurídico, pues la acción de tutela es un mecanismo residual y, por tanto, casos como el presente constituyen una desviación de la naturaleza y objetivos de dicha acción. Además sostuvo que la estabilidad laboral no es absoluta y no puede, por tanto, llevar a la conclusión de que un empleador está obligado a reintegrar definitivamente a un trabajador a su puesto de trabajo, por el solo hecho de que la terminación de su contrato carezca de justa causa. De esta forma, reiteró la posición del juez de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES. 1. Competencia. La Sala es competente para la revisión del presente caso, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento del Auto del 9 de julio de 2009 de la Sala de Selección de Tutela Número Siete de la Corte Constitucional.

2. Cuestión de constitucionalidad. La Sala de Revisión determinará si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro de un trabajador protegido por el principio de ‘estabilidad laboral reforzada’. Si la respuesta es afirmativa, corresponde estudiar si un trabajador que se encuentra limitado físicamente, de manera considerable, a pesar de que no está reconocido como discapacitado y de tener una vinculación laboral a través de un contrato a término indefinido, se encuentra amparado por el fuero de ‘estabilidad laboral reforzada’.

Con el fin de abordar este problema jurídico, la Sala reiterará el precedente constitucional sobre: (i) la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador que se encuentra protegido por la ‘estabilidad laboral reforzada’, (ii) la ampliación del concepto de ‘estabilidad laboral reforzada’ en discapacitados a personas con limitaciones manifiestas, y (iii) la presunción de discriminación en un trabajador despedido sin el cumplimiento del procedimiento legal.

3. Procedibilidad de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador protegido por la ‘estabilidad laboral reforzada’. En repetidas oportunidades la Corte Constitucional ha señalado que la tutela no es la vía corriente para intentar el reintegro de un trabajador. La tutela es una acción residual y subsidiaria que no puede convertirse en medio sustituto de las vías judiciales ordinarias cuando hay lugar a su aplicación. Sin embargo, por excepción, dicha regla puede inaplicarse cuando el trabajador desvinculado está protegido por el fuero especial de estabilidad laboral. En este sentido “[d]ebe observarse

que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente" [10] .

Así pues, si bien la tutela no ha sido reconocida como el mecanismo habitual para lograr el reintegro laboral, también lo es que la jurisprudencia de la Corte ha establecido que en los casos de estabilidad laboral reforzada la tutela sí puede proceder para que un trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo.

De esta forma, es procedente la acción de tutela para ordenar el reintegro de un trabajador cuando éste se encuentra protegido por el fuero de 'estabilidad laboral reforzada'.

Corresponde, entonces, determinar en el caso que nos ocupa, si la señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar se encontraba dentro de la hipótesis de protección de la 'estabilidad laboral reforzada' y, por tanto, si es viable atribuirle las consecuencias del mencionado fuero.

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores discapacitados o puestos en condiciones de debilidad manifiesta. 4.1. De manera general, la jurisprudencia de la Corte ha indicado que la protección a la estabilidad del empleo es especialmente relevante cuando se trata de sujetos cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral. La figura por la cual el ordenamiento jurídico protege a las personas vulnerables a la discriminación laboral se denomina 'estabilidad laboral reforzada' y ampara usualmente a mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical y discapacitados. En el caso de los discapacitados, la 'estabilidad laboral reforzada' es el derecho que garantiza "la permanencia en el empleo [11] […] luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral" [12] .

4.2. El efecto más relevante de la 'estabilidad laboral reforzada' es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

En este entendido, para poder despedir a un trabajador que se encuentra protegido por dicha estabilidad es necesario que el empleador solicite autorización previa y expresa del Ministerio de la Protección Social. Aunque no es posible predicar que un trabajador que no cumple con sus labores se convierta en inamovible de su puesto de trabajo en razón a su discapacidad, la norma abre la puerta a que cuando el empleador tenga una justa causa para despedir al trabajador, pueda solicitar un permiso previo a la oficina de trabajo, que avalará la constitucionalidad y legalidad de la medida.

Así lo señala la ley 361 de 1997 en el artículo 26: " En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo .

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

" (Subrayado fuera de texto). 4.3. El texto de la norma demandada presume que todo despido de trabajador discapacitado, sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, tiene como fundamento la posición de debilidad del trabajador, lo cual constituye un acto de discriminación laboral [13] .

“ La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho .” [14] 4.4. Este procedimiento no puede ser entendido como un trámite carente de sentido, sino como una barrera de protección para evitar posibles casos de discriminación laboral. Por tanto, no seguir correctamente el procedimiento, constituye una violación a la garantía y una trasgresión a principios constitucionales. La protección que brinda la norma al trabajador discapacitado se refuerza con la advertencia que se hace al empleador de que en caso de incumplir con el procedimiento, no sólo se entenderá como inexistente la terminación del contrato sino que, adicionalmente, debe pagar una sanción de 180 días de salario. Esta es una forma de disuadir al empleador que pueda verse tentado a no cumplir con el procedimiento señalado por la norma.

4.5. El artículo 53 de la Constitución Política establece una protección general de estabilidad laboral de los trabajadores. Y, específicamente, la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva. Es indudable e históricamente evidenciable que la población discapacitada ha sido víctima de discriminación [15] .

En consecuencia, el Estado está en la obligación de realizar todas las acciones posibles que permitan igualar las condiciones de acceso laboral de dichas personas [16] . La Corte Constitucional ha establecido la importancia de dar especial protección a las personas con discapacidad, resaltando la orden constitucional de realizar acciones efectivas que pongan a esta población en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su total integración. Por tal razón el legislador prohibió el despido de trabajadores discapacitados cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad.

4.6 Esta Corporación ha señalado que “ [e]n 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 ” [17] . Es decir, esta ampliación del concepto de discapacidad puede ser utilizada en la interpretación y aplicación de derechos como la ‘estabilidad laboral reforzada’. En efecto, la Corte ha sentado jurisprudencia en el sentido de que para la protección del derecho de ‘estabilidad laboral reforzada’, el concepto de discapacidad debe ampliarse a quienes tengan algún tipo de limitación física que conlleve un menoscabo en su salud que restrinja o elimine su capacidad laboral [18] .

En este sentido, esta Corporación se ha pronunciado sobre el tema afirmando que: “ La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Queda entonces claro que la discapacidad es un concepto diverso al de invalidez ” [19] .

4.7 Para lograr una protección efectiva de los trabajadores y evitar la evasión de esta regla esta protección aplica incluso cuando se trata de un contrato a término fijo. En efecto, si es posible determinar que probablemente se prorrogaría el

contrato de no existir la limitación, se puede suponer que esta ruptura contractual se debe a un acto de discriminación. En consecuencia, la terminación del contrato a término fijo también puede ser contrarrestada bajo la figura de la ‘estabilidad laboral reforzada’ [20] . Así lo ha manifestado la Corte en la Sentencia C-016 de 1998:

“[…] este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación ” .

[21] 5. El caso concreto 5.1. De las pruebas y hechos del caso concreto, la Sala puede determinar que de la condición física de la señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar, padece de una fractura de clavícula como consecuencia de un accidente de tránsito, que ha sido causa de repetidas incapacidades [22] , lo que constituye un obstáculo para el desarrollo normal de las capacidades de una persona. Si bien, la accionante no se encuentra en condición declarada de discapacidad, su estado al momento de efectuarse su despido era precario y le limitaba en alguna medida su capacidad laboral.

5.2. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, es posible determinar que la protección laboral a los discapacitados se extiende también para aquellas personas que de manera clara se encuentran en situación de inferioridad física. En el caso de la señora Blanca Elizabeth, está demostrado que estuvo impedida por la fractura que sufrió y al momento de reintegrarse al trabajo; si bien podía laborar, sus funciones estaban limitadas hasta tanto no tuviera una recuperación total, por lo que el médico tratante solicitó evaluar sus funciones laborales y determinar que oficios podía ejercer la trabajadora y cuáles no.

Además, la entidad accionada tenía pleno conocimiento de los problemas de salud que la trabajadora tuvo que afrontar, pues fue informada continuamente de las incapacidades laborales de la actora. De igual forma, el mismo 12 de febrero, fecha en la que la accionante se reintegra a laborar, informó sobre su estado, de forma verbal y a través de correos electrónicos, y adjuntó el concepto médico. Este informe médico no fue aceptado por la entidad accionada alegando que no pertenecía a un médico de la EPS o de la ARP, sin percatarse de que si los problemas de salud de la accionante fueron provocados por un accidente de tránsito, el encargado de dar atención en salud era el SOAT y no su EPS o su ARP. Con este argumento, la entidad accionada sostuvo que la limitación de la accionante no estaba debidamente probada. Argumento que para esta Sala no es de recibo, dado que Colsanitas S.A. como ya se precisó, tuvo conocimiento de las limitaciones de la accionante desde el mismo momento del accidente de tránsito, fecha desde la cual estaba en incapacidad médica, hasta que la despidió, en tanto que ese día ella mostró el concepto médico que solicitaba limitar sus funciones.

5.3. En virtud de lo anterior, la Sala advierte que la accionante se encontraba protegida por la ‘estabilidad laboral reforzada’. Entretanto, si Colsanitas S.A. hubiera querido hacer efectivo su despido o dar por terminado su contrato laboral era necesario que, previamente, la empresa solicitara permiso a la autoridad competente. Esta autorización en el caso concreto no se solicitó, por lo que se configuró la presunción de discriminación y a la accionante se le afectó su derecho a la igualdad.

5.4. La posición adoptada por el empleador no podía ser la de prescindir del trabajador, desconociendo su deber constitucional de solidaridad y de paso incumpliendo con la obligación prescrita en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,

como en efecto lo hizo Colsanitas S.A., una vez establecidas las limitaciones de la accionante, debió adecuar sus funciones de tal forma que pudiera desarrollar su trabajo sin afectar el tratamiento para la recuperación de su clavícula, y no terminar sin justa causa un contrato a término indefinido que venía siendo ejecutado por la accionante desde 1996 sin ninguna anotación en su hoja de vida.

5.5. Finalmente, la Sala no comparte las decisiones de los jueces de instancia, según las cuales en el caso concreto esta acción no es procedente por existir otro medio de defensa judicial. Efectivamente, si bien de manera usual la tutela no es la vía para lograr el reintegro laboral, en el caso bajo estudio estamos frente a un estado de vulnerabilidad de la accionante, quien ha sido discriminada por su empleador en virtud de su estado de salud; bajo estas circunstancias, la jurisprudencia de esta Corte ha determinado la procedencia de la acción de tutela para proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, por ende, ordenar el reintegro del trabajador.

5.6. En síntesis, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de la Corte, la tutela procede para ordenar el reintegro de un trabajador cuando éste se encuentra protegido por la 'estabilidad laboral reforzada'. Asimismo, la aplicación del principio de la 'estabilidad laboral reforzada' cubre tanto a trabajadores discapacitados como a los que tienen limitaciones importantes de su capacidad laboral. Se pudo constatar que la señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar sufría de una limitación física al momento de ser despedida y, por tanto, se le tenía que aplicar el fuero en mención. Igualmente, quedó claro que el procedimiento para poder adelantar el despido era el establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; por ende, resulta ineficaz la terminación contractual unilateral hecha por Colsanitas S.A.

En consecuencia de todo lo anterior, la Corte revocará las sentencias de instancia y en su lugar ordenará a Colsanitas S.A. que, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar a la accionante, si ella lo desea, al cargo que venía desempeñando, en caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad que padece, a uno de la misma categoría. Asimismo deberá pagar los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento de darse por terminado unilateralmente el contrato.

Por último, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, se precisó que el fuero de 'estabilidad laboral reforzada' también puede aplicarse en casos de contratos a término indefinido como el que nos ocupa.

III. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero: REVOCAR la Sentencia del Juzgado Cuarenta y Siete Penal del Circuito de Bogotá, del 18 de mayo de 2009, que CONFIRMÓ el fallo del Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá, del 14 de abril de 2009 y, en consecuencia, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad y el trabajo de la señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar.

Segundo : ORDENAR a Colsanitas S.A. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar a la accionante, si ella lo desea, al cargo que venía desempeñando, en caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad que padece, a uno de la misma categoría que sea compatible con las indicaciones de carácter médico. Asimismo deberá pagar los salarios y todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento de darse por terminado unilateralmente el contrato.

Tercero : ORDENAR a Colsanitas S.A. que dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, cancele a la señora Blanca Elizabeth Llano Aguilar la indemnización prevista en el inciso 2 del art. 26 de la ley 361 de 1997.

Cuarto: Por Secretaría General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Ponente JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado Ausente con permiso NILSON PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] La accionante interpuso la presente acción de tutela el 9 de marzo de 2009.

(Ver folios del 1 al 114 del cuaderno #1 del expediente) [2] Ver folios 1 y 2 del cuaderno #1 del expediente. [3] Ver folios del 50 al 52 del cuaderno #1 del expediente.

[4] Ver folios del 37 al 44 del cuaderno #1 del expediente. [5] Ver folio 35 del cuaderno #1 del expediente. [6] Ver folio 32 del cuaderno #1 del expediente .

[7] Ver folio 31 del cuaderno #1 del expediente. [8] Ver folios del 24 al 28 del cuaderno #1 del expediente . [9] Ver folios del 117 al 122 del cuaderno # 1 del expediente.

[10] Sentencia T-198 de 2006 [11] Si bien en esta sentencia sólo se abordará la estabilidad reforzada en discapacitados por ser la materia de la misma, hay que recordar que este principio también se aplica a mujeres embarazadas y sindicalistas.

[12] Sentencia C-531 de 2000. [13] “Por ello, es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad.” T-1083 de 2007 “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. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión” Sentencia T-427 de 1992, reiterada por la T-441 de 1993.

[14] Ver sentencia T-1083 de 2007. [15] Ver al respecto sentencia T-823 de 1999 y T-307 de 2008. [16] Sentencia T-595 de 2002, C-983 de 2002, C-065 de 2003, C-401 de 2003 y T-307 de 2008.

[17] T-1040 de 2001 M.P. Rodrigo Escobar. [18] Al respecto se pueden consultar sentencia T-632 de 2004 M.P. Marco Gerardo Monroy, T-351 de 2003 M.P. Rodrigo Escobar.

T-519 de 2003, T-1183/04 M.P. Manuel José Cepeda, T-003 de 2004 M.P. Marco Gerardo Monroy. [19] T-011 de 2008 . [20] Al respecto consultar sentencias T-040 de 2001, T-546 de 2006, T-1083 de 2007, T-169de 20008, T-307 de 2008 y T 449 de 2008.

[21] Ver también sentencia T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007. [22] De 155 días de incapacidad según las pruebas aportadas por el actor, a lo que hay que adicionarle 15 días más según prueba aportada por el accionado.

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.