COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/775/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/775/11
Expediente	—
Fecha	2011-10-20
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado
- Derecho Al Minimo Vital Y Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Resuelve Primero.

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Procedente en los eventos en que a la persona discapacitada le es terminado su vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social y sin que medie una razón objetiva que permita dilucidar que la circunstancia

Texto completo

T-775-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-775/11 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Procedencia excepcional La acción de tutela se torna procedente en los eventos en que a la persona discapacitada le es terminado su vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social y sin que medie una razón objetiva que permita dilucidar que la circunstancia que dio paso a dicha situación, no obedeció a la discapacidad padecida por el trabajador, en razón de la primacía del principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social Referencia: expediente T-3.102.564 Demandante: Ilealdo Antonio Rendón Cano Demandado: Expreso Campo Valdés S.A.

Magistrado Ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá, D.C., veinte (20) de octubre de dos mil once (2011) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA Dentro de la revisión del fallo proferido por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Medellín, el trece (13) de mayo de 2011, al decidir la acción constitucional de tutela promovida por el señor Ilealdo Antonio Rendón Cano contra Expreso Campo Valdés S.A.

El presente expediente fue escogido para revisión por medio de Auto del treinta (30) de junio de 2011, proferido por la Sala Sexta de Selección y repartido a la Sala Cuarta de Revisión.

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud El demandante, Ilealdo Antonio Rendón Cano, quien padece de hepatitis B, impetró acción de tutela contra Expreso Campo Valdés S.A., para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, los cuales considera vulnerados por la mencionada sociedad, al terminar el contrato laboral a término indefinido suscrito entre él y la mencionada empresa.

2. Reseña fáctica El demandante sustenta la vulneración a sus derechos fundamentales en los siguientes hechos: 2.1. El 21 de enero de 2011 se vinculó en la sociedad transportadora Expreso Campo Valdés S.A., como conductor, a través de un contrato laboral a término indefinido.

2.2. Antes de firmar el respectivo contrato de trabajo, la mencionada compañía le solicitó un examen médico, el cual no reportó anomalía alguna, y una capacitación ante la Sociedad Transportes Medellín S.A., curso que costeó con sus propios recursos.

2.3. En desarrollo de su trabajo, comentó con sus compañeros que, en el mes de mayo de 2010, le había sido diagnosticado hepatitis B; sin embargo, dicha enfermedad no le causaba ningún impedimento para realizar su labor.

2.4. El 18 de febrero de 2011, presentó un cuadro viral por el cual fue incapacitado durante tres días. Ese mismo día recibió una llamada del administrador del bus que manejaba quien le informó que el bus que conducía no tenía despacho al día siguiente. Así mismo, le manifestó que el Coordinador de Transportes de Expreso Campo Valdés S.A.

había ordenado realizar carta de despido en razón de la hepatitis B que padece. 2.5. Una vez terminada la incapacidad retornó a sus labores y, al presentarse en la oficina de gerencia, la secretaria le informó que no había ninguna carta de despido a su nombre. Sin embargo, no le asignaron ninguna labor los días 21, 22 y 23 de febrero de 2011, sin mediar justificación.

2.6. El 24 de febrero de 2011, acudió a una cita médica en la cual lo valoraron y remitieron al servicio de urgencias en donde lo incapacitaron por dos días más.

2.7. El 5 de marzo, Expreso Campo Valdés S.A. le notificó la terminación del contrato de trabajo aduciendo que se encontraba en período de prueba y no había cumplido con las expectativas de la empresa.

2.8. El actor manifiesta que al ser despedido quedó en situación de vulnerabilidad, toda vez que quedó desvinculado del sistema de salud y, por tanto, no ha podido proseguir el tratamiento para la enfermedad que padece. Además, no cuenta con los recursos para solventar las necesidades de él y su familia, pues el salario que devengaba constituía su única fuente de ingresos.

2.9. En razón de lo anterior, el accionante interpuso acción de tutela contra Expreso Campo Valdés S.A., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, dado que su despido se dio en razón de la enfermedad que padece y sin autorización del Ministerio del Trabajo.

3. Pretensiones El actor solicita se tutelen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital y, en consecuencia, le sea ordenado a Expreso Campo Valdés S.A. reintegrarlo al cargo que venía ocupando. Así mismo, proceda a afiliarlo al sistema de seguridad social integral para que pueda continuar con el tratamiento requerido para la hepatitis B y que cancele los aportes que se adeudan por el tiempo que permaneció desvinculado.

Por otro lado, requiere que le sea ordenado a Expreso Campo Valdés S.A., pagar la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4. Respuesta del ente accionado La sociedad Expreso Campo Valdés S.A. dio respuesta a la acción de tutela, argumentando que no tenía conocimiento de que el señor Ilealdo Antonio Rendón Cano padecía algún tipo de

enfermedad, razón por la cual no estaba en la obligación de solicitar ante la Oficina del Trabajo autorización para el respectivo despido.

Señaló, que el 5 de marzo de 2011 la empresa le notificó al señor Rendón Cano la terminación del contrato de trabajo dentro del período de prueba, pues según lo estipulado, cualquiera de las partes tenía la posibilidad legal de terminar unilateralmente el vínculo laboral.

Afirmó, que en virtud de dicha cláusula contractual se dio por terminado el contrato de trabajo y no, como lo afirma el accionante, en razón de la enfermedad que padece, ya que nunca la compañía fue informada de tal hecho.

Agregó que las incapacidades otorgadas al actor fueron causadas por una enfermedad general, sin que con tal manifestación la empresa pudiera deducir cuál era el padecimiento del demandante.

Manifestó, que el señor Ilealdo Antonio Rendón Cano, en ningún momento incumplió con su trabajo, simplemente no satisfizo las expectativas de la empresa.

Solicitó que se declare improcedente la presente acción de tutela, toda vez que en ningún momento la empresa ha vulnerado los derechos fundamentales del señor Ilealdo Antonio Rendón a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, pues sólo acudió a la posibilidad legal que tiene el empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo dentro del período de prueba.

5. Pruebas En el expediente obran las siguientes pruebas: - Copia de las historias clínicas de la atención prestada en el Hospital San Vicente de Paúl y de los exámenes realizados al señor Ilealdo Antonio Rendón Cano (Folios 12 a 19).

- Copia de las incapacidades otorgadas por la IPS Saludcoop (Folios 20 a 22). - Copia de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo del señor Ilealdo Antonio Rendón, firmada por el Coordinador de Transporte de Expreso Campo Valdés S.A., el 5 de marzo de 2011 (Folio 30).

II. DECISIONES JUDICIALES 1. Decisión de primera instancia Mediante sentencia del 31 de marzo de 2011, el Juzgado Diecinueve Civil Municipal de Medellín negó el amparo solicitado por el actor, al considerar que durante el período de prueba el contrato puede terminarse por cualquiera de las partes sin previo aviso y, si alguna inconformidad se llegare a presentar, tal circunstancia debe ser alegada en un proceso ordinario dentro de la jurisdicción laboral y no a través de la acción de tutela.

El a quo consideró que al no poder seguir vinculado al régimen contributivo, el señor Rendón Cano puede acudir al régimen subsidiado para que se le siga brindando la atención médica requerida. Así mismo, instó al accionante para que recurra a la autoridad competente con el fin de que ésta dirima el conflicto presentado en torno al contrato laboral suscrito entre las partes.

2. Impugnación Por medio de escrito presentado el 7 de abril de 2011, el señor Ilealdo Antonio Rendón Cano impugnó el fallo de primera instancia, al considerar que la decisión del juez no tuvo en cuenta que un proceso ordinario ante la jurisdicción laboral, según estadísticas del Consejo Superior de la Judicatura, tarda entre 18 a 24 meses en la primera instancia, circunstancia inadmisible ante la situación apremiante en la que se encuentra.

Señala que si bien existe un conflicto en torno a la legalidad de la terminación del contrato de trabajo en el período de prueba, el juez debió hacer un test estricto sobre la procedibilidad de la acción de tutela en el presente caso, pues debió orientar su decisión conforme al principio de la primacía de la realidad consagrado en la Constitución Política.

3. Decisión de segunda instancia Mediante sentencia del 13 de mayo de 2011, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Medellín decidió confirmar la providencia de primera instancia, bajo el argumento de que la acción de tutela no es el

mecanismo judicial idóneo para solicitar el reintegro, pues la ruptura de una relación laboral por causa imputable a una de las partes no genera en sí misma una violación de derechos fundamentales.

Así mismo, consideró que en el presente caso no se evidencia que el señor Ilealdo Antonio Rendón se encuentre en condiciones particulares físicas, mentales o económicas que requieran una especial protección, como ocurre en el caso de los niños, las mujeres embarazadas o las personas de la tercera edad, ya que su enfermedad fue diagnosticada antes de iniciar el contrato laboral y la desvinculación no se produjo estando incapacitado.

En síntesis, el ad quem concluyó que cuando exista un mecanismo procesal ordinario que permita la defensa eficaz de los derechos invocados y siempre que no se evidencie un perjuicio irremediable, la solicitud de intervención del juez constitucional se tornará improcedente.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. Competencia A través de esta Sala, la Corte Constitucional es competente para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Corresponde a la Sala Cuarta de Revisión determinar si existió, por parte de Expreso Campo Valdés S.A., una vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital del señor Ilealdo Antonio Rendón Cano, al terminar el contrato de trabajo dentro del período de prueba, sin tener en cuenta que padece de hepatitis B y sin contar con el respectivo permiso de la Oficina del Trabajo.

Antes de abordar el caso concreto, la Sala, en primer lugar, hará un análisis jurisprudencial acerca de la procedibilidad de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral de personas discapacitadas y, en segundo término, se reiterará la posición de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentran disminuidos física, síquica o sensorialmente.

3. Procedibilidad de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral de personas discapacitadas. Reiteración de jurisprudencia El artículo 86 de la Constitución Política consagró la acción de tutela como un mecanismo de salvaguarda de los derechos fundamentales de las personas cuando éstos resulten violados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos que la ley lo establece.

Esta acción fue concebida con un carácter subsidiario, es decir, que sólo procede en los casos en que el perjudicado no tenga otro medio de defensa judicial para reclamar sus pretensiones, o existiendo éstos, no sean eficaces para proteger los derechos, eventos en los que la acción de amparo brinda una protección al afectado de forma definitiva. No obstante, existen situaciones en las cuales la tutela procede como un instrumento transitorio porque existiendo acciones judiciales ordinarias, dicho mecanismo pretende evitar un perjuicio irremediable [1] .

En tratándose de pretensiones en materia laboral, como el pago de prestaciones o la solicitud de reintegro, entre otras, esta Corporación ha sido enfática en manifestar que la acción de tutela resulta improcedente, toda vez que para hacer efectivos dichos reclamos, el legislador previó dentro del ordenamiento jurídico, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral o a la de lo contencioso administrativo, según corresponda.

No obstante, esta Corte también ha reiterado que el mecanismo de amparo es procedente de manera excepcional en los eventos en los cuales quien demande dichas pretensiones sea una persona que se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta.

Al respecto este Tribunal ha señalado que “la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir las vías estatuidas ante la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad

laboral reforzada [2] , a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se precisará, el trabajador discapacitado" [3] .

En síntesis, la acción de tutela se torna procedente en los eventos en que a la persona discapacitada le es terminado su vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social y sin que medie una razón objetiva que permita dilucidar que la circunstancia que dio paso a dicha situación, no obedeció a la discapacidad padecida por el trabajador, en razón de la primacía del principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

4. Principio de la estabilidad reforzada de los trabajadores discapacitados. Reiteración de jurisprudencia El artículo 53 de la Constitución Política establece que "[E]l Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (…)".

De la anterior disposición, se concluye que el constituyente pretendió proteger a los trabajadores garantizando la estabilidad en el empleo. Precisamente esta Corporación, frente al particular, ha dicho que:

"[E]l derecho al trabajo trae como consecuencia la garantía de la estabilidad laboral. Sin embargo, a pesar del carácter fundamental del derecho al trabajo, esta garantía de estabilidad laboral no implica, por sí sola, un derecho constitucional fundamental a permanecer en un puesto de trabajo determinado, ni puede en principio, ser amparada mediante la acción de tutela, pues no es un derecho de aplicación inmediata. La estabilidad laboral, como garantía constitucional, es objeto de un desarrollo legal y convencional.

Es dentro de tales fuentes de derecho que se determinan los alcances concretos y los mecanismos para proteger la garantía constitucional de la estabilidad laboral.

En cuanto a los mecanismos de protección de la estabilidad laboral, en términos generales la ley prevé la posibilidad del empleador de dar por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo. En estos casos, además de la indemnización por lucro cesante y daño emergente efectivamente causados, aplicables a cualquier contrato, procede la indemnización consagrada en el artículo 64 [4] del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

[5] Esta indemnización ha sido concebida como un mecanismo para disuadir al empleador de hacer uso de su facultad de dar por terminados los contratos a sus trabajadores sin justa causa. Así mismo, mediante regímenes convencionales particulares se pueden establecer indemnizaciones u otros mecanismos de protección de la estabilidad laboral. Esta forma de garantizar la estabilidad laboral, armonizándola con el derecho a la libertad de empresa o con los otros posibles bienes jurídicos enfrentados es lo que la Corte ha denominado una estabilidad laboral imperfecta." [6] Bajo este contexto, se ha considerado el concepto de estabilidad laboral reforzada como aquélla que se predica en los casos en los que el empleador, al hacer uso de la potestad legal de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin que le sea exigido una justa causa, vulnera los derechos fundamentales del trabajador; ellos no se entienden resarcidos con el pago de una indemnización, por lo que la protección va encaminada a mantenerlo en el cargo que venía ocupando si las condiciones de éste se adecúan a su salud física y mental, de lo contrario deberá reubicarlo atendiendo a sus circunstancias.

Al respecto esta Corporación ha dispuesto que: “[C]on todo, a pesar de que la garantía constitucional de la estabilidad laboral opera mediante el pago de una indemnización, en ciertas circunstancias el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado sin justa causa el contrato al trabajador puede terminar vulnerando otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial no es susceptible de protección mediante una indemnización. En estos casos, la protección estatal a una estabilidad laboral reforzada opera como garantía de estos otros derechos que, por las circunstancias particulares del caso, se verían desprotegidos si su amparo se limitara a la protección imperfecta que otorga una indemnización” [7] .

En reiterada jurisprudencia, este Tribunal ha señalado que los sujetos que gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada son todos aquellos que se encuentran por condiciones económicas, físicas y mentales, en estado de debilidad manifiesta, como las mujeres embarazadas o en período de lactancia, los trabajadores que se encuentren disminuidos en su capacidad física, síquica o sensorial y las madres cabeza de hogar, entre otros.

En cuanto a los trabajadores con limitaciones, se ha dispuesto por expreso mandato constitucional que: “[E]l Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” [8] .

En desarrollo de dicho postulado y del derecho a la estabilidad laboral reforzada dispuesto por la Corte Constitucional en variada jurisprudencia [9] , el legislador expidió la Ley 361 de 1997, la cual en el artículo 26 establece los mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad, que a saber son:

“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.” En cuanto al inciso segundo de dicho artículo, esta Corporación se pronunció en sede de control abstracto y determinó, mediante Sentencia C-531 de 2000 [10] , la exequibilidad condicionada de éste, bajo el entendido de que la indemnización prevista para el trabajador discapacitado es una sanción al empleador que ha terminado el contrato de trabajo y no ha pedido la autorización al Ministerio del Trabajo, y no, como una opción para poderlo despedir sin justa causa.

[11] Este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas discapacitadas que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Al respecto se ha señalado:

“Ahora bien, resulta necesario destacar que, para la Corte [12] , están amparados por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitados, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, sino también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, ya sea por acaecimiento de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente.

[13] No obstante lo anterior, aún cuando la situación de los trabajadores calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen una afectación significativa de su salud pero aún no han sido objeto de calificación por los organismos establecidos para el efecto, la Corte ha sostenido que en ambos casos existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral. Precisamente, en sentencia T-351 de 2003 [14] , esta Corporación dijo:

‘* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [15] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [16] .

* El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado [17] .

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

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, ‘el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla’ [18] (…)’” [19] Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos.

Es así, como en la Sentencia T-198 de 2006 [20] , este Tribunal consideró que, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se consagra la protección a la estabilidad laboral reforzada positiva y negativa. La primera es aquella en que la limitación del trabajador no puede ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, salvo que ésta sea incompatible con el cargo que se va a ocupar y, en el campo negativo, dicho amparo dispone que ninguna persona podrá ser despedida por razón de su limitación o discapacidad, excepto cuando exista autorización de la Oficina del Trabajo.

Así mismo, la jurisprudencia ha mencionado que se debe probar la relación de causalidad entre la discapacidad padecida por el trabajador y la terminación del contrato en la que se evidencie que dicha circunstancia es un acto discriminatorio del empleador; sin embargo, también se ha establecido, que en tratándose de la terminación del contrato de trabajadores discapacitados sin que medie permiso de la Oficina del Trabajo, se aplica la presunción de que tal acto es consecuencia de su discapacidad.

Al respecto esta Corporación ha dispuesto que “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 se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho” [21] .

Por tanto, si en sede de tutela se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador discapacitado se dio con la ausencia del respectivo permiso de la autoridad competente, se deberá presumir que la causa de éste es la limitación física, psicológica o sensorial que lo aqueja y que se hubiere podido causar dentro del desempeño de la labor para la cual fue contratado o la padecía desde antes de iniciar la relación laboral. Sea cual fuere la circunstancia, el juez constitucional está en el deber de declarar la ineficacia del despido y ordenar el pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en caso de no haberse verificado el pago de ésta.

[22] Por otro lado, esta Corporación ha señalado que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, opera independientemente de la modalidad del contrato de trabajo, sea a término indefinido, fijo, por duración de la obra, etc. Así mismo, la jurisprudencia ha hecho extensivo el amparo a los trabajadores que padecen de alguna limitación, en los eventos en que la relación laboral es terminada en período de prueba.

Al respecto ha dicho la Corte que "las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del período de prueba (…)" [23] .

En relación con lo anterior, el período de prueba, según el Código Sustantivo del Trabajo [24] , "es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo".

A su vez, el artículo 80 dispone que dentro de este período el contrato puede darse por terminado de manera unilateral, por cualquiera de las partes, sin previo aviso.

De los artículos citados se puede concluir que el período de prueba es una prerrogativa tanto para el empleador como para el trabajador, pues permite, al primero, finiquitar la relación laboral en caso de que el empleado no cumpla con las condiciones del trabajo y, al segundo, terminar el contrato en caso de que considere que no debe o quiere seguir con la prestación del mismo. Como bien puede discurrirse, este período es una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo plasmado en el artículo 53 de la Constitución Política, habida cuenta que admite la terminación por una de las partes de la relación laboral sin necesidad de probar ninguna causal [25] , siempre que los principios constitucionales de raigambre superior sean observados.

En relación con la limitación a dicha facultad, esta Corporación ha dispuesto: "4. Lo anteriormente expuesto, entonces, plantea una posible contradicción, en su aplicación para casos concretos, entre normas de índole constitucional y disposiciones legales. Así, un entendimiento literal de lo reglado en los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo, según los cuales la resolución del contrato de trabajo durante la vigencia del período de prueba no tendría límite distinto a la voluntad de una de las partes de terminar la relación laboral, no sería compatible con la adecuada protección de distintos derechos constitucionales y la eficacia de los principios mínimos fundamentales que ordenan el derecho al trabajo, en especial, la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación en el empleo. Con todo, esta contradicción es aparente, pues en aplicación del artículo 4º Superior, que consagra el principio de supremacía constitucional, debe preferirse aquella interpretación que resulte compatible con los mencionados derechos y principios, es decir, aquella que incorpore límites a la facultad discrecional propia del período de prueba, referidos con la imposibilidad que esta figura sirva para lesionar las garantías constitucionales del trabajador.

5. En concreto, esta interpretación parte de considerar que la terminación unilateral del contrato en el período de prueba no requiere motivación y, por tanto, es de naturaleza potestativa de las partes dentro de la relación laboral. Sin embargo, la posibilidad resolutoria propia del período de prueba, si bien posee un espectro amplio, carece de un alcance tal que faculte al empleador para desconocer los derechos fundamentales del trabajador, en especial, para que fundamente el despido en un criterio discriminatorio inaceptable desde la perspectiva constitucional. Por ende, la terminación unilateral

del contrato de trabajo durante la vigencia del período de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada.” [26] De acuerdo con lo expuesto, esta Sala entrará a decidir el caso concreto.

5. Caso concreto El señor Ilealdo Antonio Rendón Cano interpuso acción de tutela, al considerar que la empresa Expreso Campo Valdés S.A., vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital, al desvincularlo del cargo de conductor sin tener en consideración su estado de salud como consecuencia de la enfermedad que lo aqueja y, sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

El accionante estuvo vinculado a la empresa demandada, a través de contrato laboral a término indefinido desde 21 de enero de 2011, desempeñando el cargo de conductor. El 5 de marzo de 2011 le fue enviada una comunicación en la cual se le notificó la terminación del contrato de trabajo, bajo el siguiente argumento:

“Tenga la presente como terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por los siguientes hechos: 1. Por parte de la empresa en período de prueba Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa ha tomado la decisión de terminar la relación laboral que tenía con usted, por lo antes expuesto y al encontrarse en período de prueba.” Esta Sala observa de las historias clínicas [27] allegadas al expediente, que el señor Ilealdo Antonio Rendón Cano, padecía de hepatitis B desde antes de suscribir el contrato de trabajo con la empresa Expreso Campo Valdés S.A..

Así mismo, se observa que dentro de la ejecución del contrato, el actor fue incapacitado en varias oportunidades, como se demuestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 18/02/2011 18/02/2011 1 día 19/02/2011 20/02/2011 2 días 24/02/2011 25/02/2011 2 días La empresa Expreso Campo Valdés S.A. en el escrito de contestación de la presente acción, manifestó que no fue informada de la enfermedad padecida por el trabajador y que no le era posible deducirlo de las incapacidades que le fueron concedidas.

Según lo manifestado en la parte general de esta providencia, el derecho a la estabilidad laboral reforzada lo tiene toda persona que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud, sin necesidad de haber sido calificado y tener formalmente una discapacidad, pues sólo basta con demostrar que sus condiciones físicas se encontraban desmejoradas para que opere la protección.

Lo anterior en razón del artículo 13 de la Constitución Política, el cual señala que “todas las personas son iguales ante la ley, y es deber del Estado propiciar las condiciones necesarias, con el fin de que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que la Corte, haya entendido que: ‘el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal [28] ’” [29] .

Por tal razón, no es posible dar el mismo trato a una persona que goza de plenas facultades físicas y mentales a una que, por cualquier eventualidad se encuentra en una circunstancia de debilidad manifiesta. En consecuencia, es inconcebible que el empleador haga uso de la facultad legal de terminar el contrato de trabajo para ocultar un trato discriminatorio hacia un trabajador [30] .

Así mismo, esta Corporación ha concluido que la protección que se despliega del derecho a la estabilidad reforzada de un trabajador con limitaciones físicas, síquicas o sensoriales comprende la posibilidad de: conservar el empleo, a no ser despedido por causa de su situación de debilidad, a permanecer en el cargo hasta que se de una causal objetiva que

amerite su desvinculación y a que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, previa verificación de la causal que se alega para darlo por terminado [31] .

Del mismo modo, tal como se dijo en la parte general de esta providencia, si existiendo probada la limitación del trabajador, el despido ocurrió sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, el juez de tutela deberá aplicar la presunción respecto de la cual se debe tener por cierto que el vínculo laboral fue terminado en razón de los padecimientos que aquejan al trabajador. Razón por la cual, tal circunstancia, dará lugar a conceder el amparo solicitado, y en consecuencia, se declarará la ineficacia del despido, como también se ordenará el reintegro del trabajador y, si es del caso, el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Entonces, para resolver el caso concreto, esta Sala analizará si la actuación del empleador, configuró un acto discriminatorio en contra del trabajador, aplicando los siguientes criterios:

1. Que se encuentre probado que el actor es una persona discapacitada o en estado de debilidad manifiesta y que el empleador conozca tal situación.

2. Que esté probado el nexo causal entre la terminación del contrato y la limitación del trabajador. 3. Y, por último, que el empleador no haya solicitado la respectiva autorización al inspector del trabajo.

Para esta Sala, es clara la vulneración de los derechos fundamentales del señor Ilealdo Antonio Rendón Cano, toda vez que de las historias clínicas se evidencia que éste padecía de hepatitis B desde antes de suscribir el contrato de trabajo con la empresa demandada, por lo que desde el inicio de la relación, éste ya se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

Así mismo, se considera que para el empleador no era ajeno que el señor Ilealdo Antonio se encontraba disminuido en sus facultades físicas, pues tuvo pleno conocimiento de las sendas incapacidades que le fueron otorgadas por la EPS Cruz Blanca, razón por la cual, para dar por terminada la relación laboral, el empleador debía solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo, así el trabajador estuviera en período de prueba, pues tal como se mencionó en la parte general de esta providencia, la protección a la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a dicho momento.

Además, el empleador no acreditó una razón objetiva de la que se hubiera podido concluir que el despido no se dio en virtud de la limitación del trabajador.

En virtud de lo expuesto, esta Sala encuentra probado dentro del expediente que: (i) el señor Ilealdo Antonio Rendón Cano, es una persona limitada en su salud por padecer de hepatitis B; (ii) se considera que la Empresa Expreso Campo Valdés S.A. conocía de las limitaciones del actor, pues fueron radicadas las incapacidades que le fueron otorgadas en razón de sus padecimientos y, (iii) la omisión del empleador de solicitar la autorización a la Oficina del Trabajo para dar por terminado el contrato, hace presumir el nexo causal entre la discapacidad del trabajador y la finalización de la relación laboral.

Por las razones expuestas, esta Sala concederá el amparo solicitado a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo y, en consecuencia, procederá a ordenar a la empresa Expreso Campo Valdés S.A., previa valoración médica realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en las cuales puede hacerlo sin riesgo para su salud y la de los demás, reintegre al señor Ilealdo Antonio Rendón Cano al cargo que venía ocupando o a uno de igual o de mayor categoría, siempre y cuando ello resulte compatible con su estado de salud.

Así mismo, se ordenará a la empresa demandada que reconozca y pague a favor del señor Ilealdo Antonio Rendón Cano una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, al tenor del inciso 2o.

del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por último, esta Sala advierte al señor Ilealdo Antonio Rendón Cano que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Medellín del 13 de mayo de 2011 y, en su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Ilealdo Antonio Rendón Cano.

SEGUNDO.- ORDENAR a Expreso Campo Valdés S.A. que, a través de la entidad que tenga a cargo el desarrollo del programa de salud ocupacional de la empresa, realice una valoración médica al señor Ilealdo Antonio Rendón Cano, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente providencia, que de cuenta que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud y la de los demás.

TERCERO.- ORDENAR a Expreso Campo Valdés S.A. que una vez realizada la valoración médica, proceda a reintegrar al señor Ilealdo Antonio Rendón Cano a un trabajo igual o de superior categoría siempre que se encuentre acorde con su capacidad laboral, bajo la misma modalidad contractual en la que estaba vinculado.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Expreso Campo Valdés S.A. el reconocimiento y pago a favor del señor Ilealdo Antonio Rendón Cano de una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON ELÍAS PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Corte Constitucional, Sentencia T-765 del 22 de septiembre de 2010, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[2] “Cfr. T-011 de enero 17 de 2008; T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de agosto 10 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis, entre otras.” [3] Corte Constitucional, Sentencia T-190 del 17 de marzo de 2011, M.P. Nilson Elías Pinilla Pinilla.

[4] “El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo fue subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 y, posteriormente, éste fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el cual señala ‘ [E]n todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales. 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.'" [5] " Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-1507 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) condicionó la exequibilidad del artículo 64 del C.S.T. subrogado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, a que cuando el trabajador demuestra o está en capacidad de demostrar que el daño sufrido es mayor que el que fijó el legislador, el empleador está en la obligación de responder por la totalidad del daño causado. Al respecto dijo: 'Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución. (...) En los términos antes indicados se habrá de entender el alcance de este precepto legal, en aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes formales del Derecho (artículo 53 C.P.).' A su vez en la parte resolutiva estableció: '1) Declarar EXEQUIBLES , sólo en los términos de esta Sentencia, el literal h) del artículo 5 de la Ley 50 de 1990, así como los numerales 1, 2, 3, y los literales a), b) y c) del numeral 4 del artículo 6 de la misma Ley. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

'" [6] Corte Constitucional, Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [7] Ibid. [8] Constitución Política, Artículo 54.

[9] Corte Constitucional, Sentencias T-427 del 24 de junio de 1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [10] M.P. Alvaro Tafur Galvis. [11] Corte Constitucional, Sentencias T-961 del 26 de noviembre de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-019 del 17 de enero de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[12] " Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001y T-256 del 24 de marzo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-1183 del 24 de noviembre de 2004. M.P. Manuel José Cepeda." [13] "Véase, Sentencia T-830 del 28 de agosto de 2008, M.P. Mauricio González Cuervo." [14] "M.P.

Rodrigo Escobar Gil." [15] "El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 'Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones', establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: 'Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado.

Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.'" [16] "El artículo 13 de la Constitución establece: 'El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.'" [17] " En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: 'La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela'".

[18] "Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento." [19] Corte Constitucional, Sentencia T-019 del 17 de enero de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[20] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [21] Corte Constitucional, Sentencia T-307 del 3 de abril de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, reiterada por la Sentencia T- 116 del 16 de febrero de 2010, M.P. Mauricio González Cuervo.

[22] Corte Constitucional, Sentencia T-961 del 26 de noviembre de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [23] Corte Constitucional, Sentencia T-281 del 19 de abril de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[24] Artículo 76. [25] Corte Constitucional, Sentencia T- 978 del 8 de octubre de 2004, M.P. Jaime Córdoba Triviño. [26] Ibid. [27] Las historias clínicas en las cuales consta que el actor padece de hepatitis B y que se allegaron al expediente fueron expedidas el 31 de mayo de 2010 y el 12 de octubre de 2010.

[28] Ver Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [29] Corte Constitucional, Sentencia T-019 del 17 de enero de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[30] Corte Constitucional, Sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008. M.P. Jaime Córdoba Triviño; Sentencia T-019 del 17 de enero de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[31] Corte Constitucional, Sentencia T-019 del 17 de enero de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.