COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/812/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/812/08
Expediente	—
Fecha	2008-08-21
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada
- Accion De Tutela Para Asegurar Medidas De Estabilidad Laboral Reforzada
- Accion De Tutela
- Principio De Estabilidad En El Empleo Del Discapacitado
- Estabilidad Laboral De Las Personas En Condicion De Discapacidad
- Derecho Al Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias

Texto completo

T-812-08 {PROYECTO DE CIRCULACIÓN RESTRINGIDA} Sentencia T-812/08 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS -Reiteración jurisprudencial ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Alcance de la protección constitucional ACCION DE TUTELA PARA ASEGURAR MEDIDAS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Criterios jurisprudenciales para la procedencia del amparo ACCION DE TUTELA -Requisitos generales de procedibilidad ACCION DE TUTELA -Procedencia como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL DISCAPACITADO -Protección superior DEBIDO PROCESO -Terminación unilateral con justa causa DERECHO DE DEFENSA EN CONTRATO DE TRABAJO- Terminación unilateral DESPIDO DE DISCAPACITADO-Discriminación/ACCION DE TUTELA -Prueba de que el despido se debe a la discapacidad ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD -Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional DERECHO AL TRABAJO -Aspectos determinantes para reubicación por condiciones de salud Referencia: expediente T-1.848.988 Acción de tutela de Luis José Martínez Puche en contra de Ladrillera S.A.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., el veintiuno (21) de agosto de dos mil ocho (2008). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha

proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del trámite de revisión del fallo dictado en el asunto de la referencia por el Juzgado Catorce (14) Civil Municipal de Barranquilla el veintidós (22) de junio de dos mil siete (2007).

I. ANTECEDENTES De los hechos y la demanda. 1. Luis José Martínez Puche interpuso acción de tutela en contra de la empresa Ladrillera S.A., con el propósito de obtener amparo constitucional a sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, y a la igualdad, que considera vulnerados por la entidad mencionada.

El peticionario basa su solicitud en los siguientes fundamentos fácticos: 1.1 Luis José Martínez Puche prestó servicios laborales a la compañía Ladrillera S.A. desde el primero (1º) de abril de dos mil cuatro (2004) hasta el seis (6) de diciembre de dos mil seis (2006), en el cargo de oficios varios, y devengando el salario mínimo legal mensual vigente (Fl. 19).

1.2 El peticionario es una persona discapacitada desde el tres (3) de marzo de dos mil dos (2002), fecha en la que sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó lesiones en cuatro dedos de la mano izquierda, así como una pérdida de la capacidad laboral del 31,06%, por lo que no pudo continuar desempeñándose como operador de molino de carbón [1] .

1.3 Debido a tal incapacidad, de carácter permanente parcial , la ARP Liberty S.A. ordenó el reintegro laboral y estableció una serie de limitaciones laborales, así como una " orden de reubicación ", determinaciones que, en principio, fueron acatadas por el empleador.

1.4. Posteriormente, y debido a que se produjo una "sustitución patronal", su nuevo empleador dio por terminado su contrato de trabajo, sin atender las recomendaciones de la ARP Liberty S.A., y sin autorización del Ministerio de la Protección Social, con la excusa de que no tiene donde ubicarlo laboralmente.

1.5. El peticionario solicitó el reintegro a través del Ministerio de la Protección Social. 2. El señor Luis José Martínez Puche interpuso acción de tutela por los hechos expuestos.

La demanda fue admitida por el Juzgado Catorce (14) Civil Municipal de Barranquilla el ocho (8) de junio de dos mil siete (2007). Intervención de Ladrillera S.A.

3. La entidad guardó silencio frente al requerimiento de información elevado por el juez de primera instancia el ocho (8) de junio de 2007. Posteriormente, a raíz de la actividad probatoria desplegada por la Sala Tercera de Revisión (ver Supra, Antecedentes. Numerales 5 y 6), el apoderado de la entidad demandada afirmó que el despido fue efectuado con justa causa legal (i), y que no requería del permiso del Ministerio de la Protección Social porque la incapacidad del peticionario se estructuró con anterioridad al inicio de su vínculo laboral con Ladrillera S.A. (ii).

Del fallo de primera instancia 4. El Juzgado Catorce (14) Civil Municipal de Barranquilla denegó el amparo, por considerar que si bien en el caso bajo estudio " (...) la accionada se encuentra vulnerando los derechos del accionante señor LUIS JOSÉ MARTÍNEZ PUCHE, en razón de su incapacidad, y el amparo constitucional que el estado otorga a este tipo de personas y situaciones; no es menos cierto que el despacho no puede llegar a desconocer la ley antes mencionada a fin de solicitar a la accionada el reintegro, existiendo otros medios de defensa para sus derechos".

Es decir, el juez de primera instancia denegó el amparo con base en el principio de subsidiariedad, por considerar que el actor cuenta con otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos. Agrega que el amparo constitucional transitorio tampoco es procedente, pues no existe perjuicio irremediable, debido a que la pretensión consiste en una orden de reintegro al cargo que venía desempeñando.

La decisión no fue impugnada. Pruebas practicadas por la Corte Constitucional. 5. Mediante Auto del veinticinco (25) de junio de dos mil ocho (2008), con el fin de obtener elementos de juicio adicionales para mejor proveer en el presente caso, el Magistrado Sustanciador decretó las siguientes pruebas:

(i) Se ofició al señor Luis José Martínez Puche, con el fin de que Reemitiera a la corte los siguientes documentos: a) Copia de la carta de despido, o del documento por medio del cual se le informó de la terminación de su relación laboral con la empresa Ladrillera S.A.; B) Copia del contrato de trabajo celebrado con la empresa Ladrillera S.A.; c) Copia de los desprendibles de pago de los últimos tres meses de salario; d) Cualquier otro documento que considere pertinente para comprobar el vínculo laboral o de prestación de servicios que sostuvo con la empresa Ladrillera S.A.

(ii) Se requirió a la compañía Ladrillera S.A. un informe sobre las razones y circunstancias que motivaron el despido del señor Luis José Martínez Puche, incluyendo, por lo menos, información sobre los motivos del despido, y la existencia o no de autorización previa por parte del Ministerio de la Protección Social.

(iii) Se ofició a la Cámara de Comercio de Barranquilla, solicitándole remitir a esta Corporación el Certificado de Existencia y Representación de la empresa Ladrillera S.A.

6. Información remitida a la Corporación a partir de la actividad probatoria iniciada con el auto de 25 de junio de 2005: 6.1 Respuesta del peticionario:

El peticionario remitió a la corporación los siguientes documentos y/o respuestas a la solicitud de la Corte: a) Carta de la empresa LADRILLERA S.A., dirigida a la POLICLINICA FAMILIAR, relativa a los exámenes de retiro del cargo de oficios varios [2] .

b) “ No hay contrato de trabajo por que (sic) era VERBAL (sic), pero anexo copia de una certificación expedida por la empresa Ladrillera S.A .” [3] c) Copia de los tres (3) últimos desprendibles de pago [4] .

d) “Otros documentos que quiero hacer valer, es mi historia clínica y la certificación integral sobre la rehabilitación integral, del accidente de trabajo que sufrí estando laborando con la empresa LADRILLRESA (sic) S.A.” (anexa lo anunciado) .

e) Copias de los extractos de fondo de pensiones Horizonte, a la cual (sic) me tenía afiliada la empresa Ladrillera S.A. 6.2 Respuesta de la Cámara de Comercio de Barranquilla.

La entidad remitió a la Corte Constitucional el Certificado de Existencia y Representación. La Sala considera pertinente reseñar los siguientes aspectos:

“... que por escritura pública no. 2.403 de 29 de octubre de 2003, inscrita en esa cámara de comercio el doce de febrero de 2004 fue constituida la sociedad anónima denominada Ladrillera S.A., con domicilio principal en Barranquilla ... El término de duración se fijó hasta el 29 de octubre de 2018, ... que en la Cámara de Comercio no aparecen inscripciones posteriores de documentos referentes a reforma, disolución, liquidación o nombramientos de representantes legales de la expresada sociedad; ... que su última renovación fue el 31 de marzo de 2008...” 6.3 Respuesta de la accionada.

Mediante escrito recibido vía fax en el despacho del Magistrado Sustanciador el día diez (10) de julio de dos mil ocho (2008), el asesor jurídico de la empresa Ladrillera S.A., respondió el requerimiento de la Corte en los siguientes términos:

En primer lugar, señala que “... desconoce completamente la providencia de fecha 25 de junio de 2008, proferida por la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional que el primer informe que se tiene de esta tutela es esta comunicación que llega a las oficinas de la empresa”.

Posteriormente, indica que: “ El señor LUIS MARTÍNEZ PUCHE, interpuso una denuncia ante la oficina de trabajo de Barranquilla, la cual fue debidamente contestada y atendida en su momento, también se inició una investigación administrativa la cual salio (sic) con fallo favorable a la empresa LADRILLERA S.A.

anteriormente había interpuesto un (sic) Acción de Tutela la cual fue negada por improcedente a la fecha no se conocía notificación alguna sobre esta nueva acción de tutela la cual dio cabida a la revisión por la sala constitucional.

Más sin embargo la empresa LADRILLERA S.A., le informa que el señor LUIS JOSÉ MARTÍNEZ PUCHE, ingresó a laborar en esta empresa con la disminución de capacidad laboral que él alega por lo consiguiente como se determinó en la oficina del trabajo la empresa LADRILLERA S.A., no debió solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador que como se demostró en el administrativo abierto por la oficina del trabajo se le llamo varias veces la atención por negligencia laboral" El veintiuno (21) de julio de dos mil ocho (2008), vía fax, el apoderado de la entidad accionada remitió el acto administrativo emitido por el Ministerio de la Protección Social, a raíz del trámite surtido ante tal autoridad con posterioridad al despido del accionante. El apoderado de la entidad demandada esgrimió, además, argumentos similares a los expuestos en su primera comunicación, como sigue:

"(...) le reitero como se lo dije en el documento anterior que el señor LUIS MARTINEZ PUCHE, fue liquidado de la empresa GRES DEL NORTE, cuando esta empresa desapareció como tal recibiendo todas sus prestaciones e indemnizaciones requeridas, de no ser así el señor debería iniciar una acción en contra de la empresa GRES DEL NORTE y no tratar de que la empresa LADRILLERA S.A. se obligue a responder p9or una lesión laboral que sufrió trabajando para otra empresa, lo que demuestra que no se faltó a la Ley al despedir al señor LUIS MARTÍNEZ PUCHE, porque no estaba obligada a la empresa LADRILLERA S.A. a mantener un trabajador negligente, que estaba perjudicando a la empresa que le brindó la oportunidad de laborar a un (sic) con su discapacidad laboral" .

En su segunda comunicación, el demandado anexa el acto administrativo proferido por el Ministerio de la Protección Social, del cual se transcriben los apartes más relevantes de la parte motiva, así como el punto primero de la parte resolutiva, que contiene el núcleo de la decisión [5] .

Extractos de la parte motiva de la decisión administrativa. "Sobre los hechos y normas legales presuntamente violadas por LADRILLERA S.A.: cabe señalar que al momento de la querella ni en el curso de la investigación –a pesar de haberse solicitado-, el Querellante aportó prueba alguna acerca de la aludida reubicación ordenada por la ARP Liberty a la cual se encuentra afiliado; sino que existe de ésta última una relación de las limitaciones para la actividad laboral del señor Martínez Puche, las que no constituye (sic) una orden de reubicación propiamente dicha.

Ahora bien, sobre el hecho de no haber solicitado la empresa el permiso o autorización para el despido con justa causa del señor Martínez Puche, éste Despacho (sic) advierte que al entonces trabajador le fue terminado el contrato por una justa causa distinta a la limitación de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cual se torna en una situación controvertible que necesariamente deberá ser dirimido (sic) por la jurisdicción ordinaria laboral.

Sobre esto último, se debe tener en cuenta que los actos administrativos, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, y esta es la razón, para que el funcionario administrativo le esté vedad o el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

Del caso sub examine (sic), se entiende entonces que el Ministerio de la Protección Social está facultado para adoptar medidas preventivas con el fin de impedir que se violen disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tal autorización no se extiende a la declaración de derechos individuales ni a la definición de controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces. Para entrar a definir sobre las presuntas violaciones es necesario efectuar una valoración probatoria, realizar un análisis de tales pruebas frente a las normas legales y las circunstancias de hecho sobre los procedimientos seguidos por la empresa LADRILLERA S.A. en cuanto a las recomendaciones realizadas por la ARP Liberty y las razones para dar por terminado el contrato de trabajo, todo esto en relación con el señor Luis José Martínez Puche".

Numeral primero de la decisión : “ARTICULO 1º.- Declarar que la Dirección Territorial del Atlántico carece de competencia para resolver la querella del señor Luis José Martínez Puche contra la sociedad LADRILLERA S.A., debido a que los funcionarios administrativos del trabajo están expresamente eximidos de la realización de juicios de valor. En consecuencia al Querellante le asiste el derecho de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral con competencia para declarar derechos individuales y resolver controversias atribuibles a los jueces”.

Finalmente, en nueva comunicación enviada a esta Corporación, la empresa Ladrillera envió la carta de despido del trabajador. Se transcribe el contenido del documento:

“La presente es para comunicarle que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa debido a que usted violó los Art. 44 Numeral 1 “Respeto a sus Superiores”, Art. 48 Numeral 1 “No ejecución de órdenes impartidas por un superior”. Como prueba de lo anterior en su fólder reposan 5 suspensiones por los hechos anteriores, recibiendo la última el día 21 de Noviembre del presente año.

Le agradecemos pasar por las oficinas en un término de 8 días hábiles para retirar su liquidación y prestaciones sociales”. [6] II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN Competencia.

Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo determinado en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en cumplimiento del auto de veintiocho (28) de marzo de dos mil ocho (2008) , expedido por la Sala de Selección Número tres de esta Corporación, que seleccionó este asunto para revisión.

a. Problema jurídico planteado. Corresponde a la Sala Tercera de Revisión determinar si la compañía Ladrillera S.A. vulneró los derechos fundamentales a la igualdad, la estabilidad laboral reforzada, y el mínimo vital del señor Luis José Martínez Puche, quien sufre una discapacidad parcial permanente, al dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, alegando (i) que el despido obedeció a una justa causa; y, (ii) que la entidad no estaba obligada a solicitar la autorización de la autoridad administrativa en lo laboral, puesto que la discapacidad del actor se estructuró con anterioridad al inicio de la relación laboral.

Para resolver el problema planteado, la Sala reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en relación con (i) el alcance de la tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral frente a grupos vulnerables; y, (ii) la relación entre la estabilidad laboral y la facultad de terminación unilateral del contrato con justa causa legal, haciendo énfasis (iii) en el caso de las personas que sufren de una discapacidad. Dentro del marco jurisprudencial mencionado, la Sala (iv) analizará el caso concreto.

b. Solución al problema jurídico planteado. Alcance de la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela.

1. La Corte Constitucional ha expresado, en reiterada jurisprudencia que, en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede (i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por medio de la cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental [7] ; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho, en el caso concreto [8] ; o, (iii) cuando aún existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable [9] de carácter iusfundamental.

En los supuestos (i) y (ii), la acción de tutela es el medio judicial adecuado para la protección de los derechos fundamentales, así que la decisión del juez de tutela tiene carácter definitivo; en el supuesto (iii), en cambio, el juez de tutela emite una orden de protección de carácter temporal, que mantiene sus efectos solo hasta el momento en que se produce el fallo definitivo, por parte del juez natural.

2. A partir de lo expuesto, es claro que la acción de tutela no resulta procedente, como regla general, para resolver un reclamo dirigido a la obtención de un reintegro laboral [10] . Una demanda en ese sentido debe ser discutida ante las jurisdicciones ordinaria, o de lo contencioso administrativo que prevén acciones especialmente diseñadas para proteger el derecho al trabajo pues, como la acción de tutela no está diseñada para reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios que son, ante todo, instancias para la protección de los derechos fundamentales [11] .

3. En un reciente pronunciamiento -Sentencia T-580 de 2006 [12] - la Sala Tercera de Revisión reiteró, in extenso, la doctrina constitucional sobre el principio de subsidiariedad en un caso fácticamente similar al que ahora se estudia.

En el fallo mencionado, la Corte consideró que, si bien el despido de una persona en condición de debilidad manifiesta es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del proceso ordinario laboral, en la medida en que el legislador desarrolló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados en la Ley 361 de 1997, de forma que el juez laboral tiene la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.

4. Considerando, entonces, que existen acciones judiciales idóneas y eficaces para la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas con algún tipo de discapacidad, la procedencia de la acción de tutela para decidir sobre un reintegro laboral se encuentra restringida a dos eventos posibles:

Primero, en caso de que sea imposible, irrazonable o desproporcionado que la persona espere la resolución de un proceso judicial por eventos excepcionales, como su avanzada edad, o la futura liquidación o disolución de la entidad demandada; y segundo, en caso de que resulte imprescindible la intervención del juez de tutela, bajo la figura de la protección transitoria, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

5. Ahora bien, a pesar de lo señalado, la Corte Constitucional ha estudiado, en diversas ocasiones, acciones de tutela motivadas por el despido injustificado de una persona afectada por una discapacidad determinada que tienen como pretensión material el reintegro laboral y, en algunos de estos fallos ha omitido un examen detallado de procedibilidad, y se ha concentrado en aspectos de fondo del amparo, lo que podría resultar contradictorio con el principio de subsidiariedad.

Se trata, sin embargo, de una contradicción apenas aparente: el juez de tutela en general, y la Corte Constitucional en particular, tienen la obligación de verificar, en cada caso, el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad, pues es claro que el uso inadecuado de la acción de tutela, reduce su eficacia en la protección de los derechos fundamentales, y desconoce importantes principios del ordenamiento, como la seguridad jurídica, la independencia judicial y el debido proceso, en relación con los principios de legalidad y del juez natural.

Lo que sucede es que existen casos en los que tales requisitos se encuentran acreditados de forma evidente, así que el Juez de tutela apenas hace referencia a los mismos, en la medida en que un análisis detallado del asunto resultaría superfluo. En el caso de los discapacitados, además, tal como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional [13] , el análisis de procedibilidad se puede llevar a cabo sobre criterios más amplios cuando están de por medio sujetos de especial protección constitucional.

6. Para comprender el alcance de este examen de procedibilidad diferencial, resulta por completo pertinente citar lo expresado por la Sala Séptima de Revisión en la Sentencia T-1316 de 2001 [14] , en la que se refirió a la valoración del perjuicio irremediable frente a grupos constitucionalmente protegidos:

“(…) (L)a configuración de un perjuicio irremediable debe ser analizada dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto, de manera análoga a como ocurre cuando existen otros mecanismos judiciales de defensa (…).

Sin embargo, algunos grupos con características particulares, como los niños o los ancianos, pueden llegar a sufrir daños o amenazas que, aún cuando para la generalidad de la sociedad no constituyen perjuicio irremediable, sí lo son para ellos, pues por encontrarse en otras condiciones de debilidad o vulnerabilidad, pueden tener repercusiones de mayor trascendencia que justifican un "tratamiento diferencial positivo " [15] , y que amplía a su vez el ámbito de los derechos fundamentales susceptibles de protección por vía de tutela (…).

Lo anterior explica entonces por qué, tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada, esto es, en el caso concreto. Consecuencialmente, para determinar la procedencia del amparo, cuando se trata de sujetos de especial protección, el juez deberá analizar cada uno de estos aspectos" .

En síntesis, el despido de una persona que sufre de una discapacidad lleva a considerar la procedibilidad de la tutela como mecanismo transitorio de protección con alguna flexibilidad, pero no hace la tutela procedente de forma inmediata, pues el grado de afectación del peticionario puede darse en grados diferentes, y las actitudes asumidas por el empleador pueden ser más o menos razonables, al igual que las cargas procesales exigibles a las partes. Se trata de aspectos que deben ser consultados y definidos por el juez frente a cada caso en particular, sin que se pueda establecer un parámetro fijo para determinar a priori la procedencia del amparo.

Del derecho a la estabilidad laboral: (i) la estabilidad y la terminación unilateral del contrato, y (ii) la estabilidad reforzada frente a personas con discapacidad.

7. El principio de estabilidad en el empleo hace parte del conjunto de mandatos constitucionales que informan el desarrollo de las relaciones laborales, y que fueron agrupados por el constituyente bajo la categoría de principios mínimos fundamentales [16] (artículo 53 CP), normas que determinan la solución constitucionalmente adecuada a la tensión que se presenta entre la libertad de empresa y la autonomía privada –fundamento legítimo del actuar del empresario-, y la efectividad del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 CP) en condiciones dignas y justas [17] .

8. A partir del carácter, a la vez fundamental y relativo, del principio de estabilidad en las relaciones laborales, la Corte ha considerado que su protección puede darse de diversas formas y en diversos grados [18] . Así, el grado más alto de protección a la estabilidad laboral, está representado por el reintegro al cargo, en la medida en que se trata de una medida que persigue recuperar el estado de cosas previo a la vulneración.

9. En el ordenamiento colombiano, este tipo de protección reforzada ha sido previsto (tanto a nivel legislativo como a nivel jurisprudencial) para las personas que se encuentran en condición vulnerable o de debilidad manifiesta, pues en tales casos, la protección de sus derechos, salvo circunstancias excepcionales, se encuentra por encima de los intereses del empresario, en virtud de los mandatos de especial protección contenidos en los artículos 13 y 47, y el principio de solidaridad social.

10. En un segundo nivel, la protección a la estabilidad laboral se efectúa a través del pago de una cantidad legalmente determinada de dinero que, por una parte, tiene un contenido resarcitorio, que corresponde a un pago que pretende reparar el daño causado al empleado que ve truncada la expectativa de permanecer en su cargo y que, por otra parte y junto con sus prestaciones sociales le permite mantener la tranquilidad económica durante el tiempo en que permanece cesante [19] .

11. Finalmente, en aquellos casos en que se presenta una vinculación provisional al servicio público, o ante la existencia de motivos que justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo, el respeto por la estabilidad laboral se

encuentra representado en la limitación de la facultad de terminación unilateral a la existencia de causales legalmente previstas (principio de legalidad), y al respeto por el debido proceso [20] .

Del respeto al debido proceso en la terminación del contrato de trabajo: Como lo ha señalado esta Corporación [21] , si bien la Constitución previó la aplicación de los principios y garantías del debido proceso a las actuaciones judiciales y administrativas y no a las actuaciones de los particulares [22] , algunos de los elementos del debido proceso son exigibles a los particulares, cuando en sus relaciones una de las partes se encuentra en posición de subordinación, o de indefensión, como sucede en las relaciones laborales.

Así, en la sentencia T-546 de 2000, señaló esta Corporación que en la terminación unilateral justificada del contrato de trabajo, el empleador debe garantizar el debido proceso y, concretamente, el principio de legalidad y el derecho a la defensa. Además, en virtud de los principios constitucionales de buena fe, lealtad e interpretación más favorable, la Corte ha señalado que recaen sobre los empleadores algunas cargas particulares, al momento de dar por terminado el contrato laboral con justa causa [23] .

En aplicación del principio de legalidad, el contrato de trabajo sólo puede terminarse por una causa prevista en la ley, y debe cumplirse con el procedimiento legal o convencionalmente establecido, en caso de que se encuentre preestablecido [24] El respeto por el derecho a la defensa [25] , por otra parte, exige que el empleador manifieste de forma expresa y precisa los hechos que originan el despido, y que le dé al trabajador la oportunidad de controvertir la causal que se pretende aplicar, a partir del conocimiento de actuaciones, omisiones, o negligencia que se le imputen; además, el empleador, de acuerdo con la ley, no podrá alegar causales diferentes con posterioridad al despido, por ejemplo, en el marco de un proceso judicial .

Por último y, acogiendo jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, esta Corte Constitucional ha expresado que la causal debe ser alegada bajo un criterio de inmediatez a partir de la ocurrencia de los hechos, pues de no ser así, se presume que la eventual negligencia o incumplimiento de las obligaciones ha sido perdonado.

El sentido de estas regulaciones se ubica siempre en evitar un uso arbitrario de la posibilidad de terminación unilateral del contrato de trabajo, y en permitir al empleado controvertir el acto del despido.

Es claro que frente a la simple enumeración de causales genéricas; ante el desconocimiento del derecho a ser oído; o al utilizar la facultad de terminación unilateral sin hallarse circunscrito a un criterio temporal razonable, el empleado se encontrará en un estado de absoluta vulnerabilidad de cara a un proceso de carácter laboral, y la facultad del empleador se torna en omnímoda, lo que riñe con el artículo 53 de la Constitución, con el principio de la buena fe, y con el debido proceso.

Con todo, la aplicación de estas garantías no se asemeja a un procedimiento penal o disciplinario. La esencia de la protección, como se ha expresado, es por una parte, que no se vulnere la estabilidad laboral por causas no previstas legalmente; y, por otra parte, que el empleador pueda conocer el motivo de la terminación del contrato, para que pueda ejercer el derecho de controvertir el despido ante las instancias competentes, principalmente, frente a la jurisdicción laboral.

Subreglas para determinar la procedencia de la acción en relación con la estabilidad laboral de un discapacitado 12. Como se ha expresado, a pesar de que la estabilidad laboral no es un derecho absoluto, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto para quien el constituyente consagró un deber especial de protección [26] por pertenecer a un grupo social particularmente vulnerable, o por tratarse de una persona que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta [27] , el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental [28] , en virtud de diversas razones de carácter constitucional:

Así, (i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado [29] , (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales [30] , y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas [31] en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º) [32] , han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria [33] , y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo [34] .

13. Con todo, esta Corporación ha explicado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye, en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisible desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta [35] .

Por ello, la procedencia del amparo está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado. Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la motivación de la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. En consecuencia, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el hecho de que un empleador despida sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho.

14. Las subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional a la estabilidad laboral de las personas en condición de discapacidad, fue juiciosamente sintetizada por la Sala Sexta de Revisión en la Sentencia T-519 de 2003 [36] .

Resulta relevante, en consecuencia, reiterar las conclusiones presentadas en el citado pronunciamiento: “En concusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente” [37] .

15. Por último, debe señalarse que la protección a la estabilidad laboral de las personas discapacitadas no se agota en la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la discapacidad del empleado. El Legislador ha previsto [38] , además, que un trabajador parcialmente incapacitado debe ser reubicado cuando sus condiciones de salud puedan verse afectadas por las funciones de su cargo, debiendo el empleador realizar los ajustes pertinentes en su planta de personal [39] , salvo que ello resulte fácticamente imposible.

Al respecto, ha señalado esta Corte [40] : “Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación" [41] .

A partir del marco jurisprudencial reseñado, la Corte asumirá el estudio del caso concreto. DEL CASO CONCRETO El análisis del caso se efectuará en dos etapas: en la primera, se llevará a cabo el estudio sobre la procedibilidad de la acción; en la segunda, se realizará el análisis de fondo, o sobre la procedencia material y alcance del amparo.

1. De los requisitos de procedibilidad de la acción como mecanismo transitorio en el caso concreto. 1.1. Sobre la subsidiariedad. En este aparte, se indagará en primer lugar, sobre la existencia e idoneidad de las acciones judiciales ordinarias frente al caso concreto; posteriormente, se verificará si existe el riesgo de un perjuicio irremediable:

a. De la acción ordinaria laboral como mecanismo judicial apropiado para la solución definitiva del presente caso: Como se expresó en el acápite de Fundamentos , debe señalarse que existe en el ordenamiento jurídico una acción idónea para discutir la viabilidad del reintegro de trabajadores afectados con una discapacidad o limitación física; esta acción no sólo ampara derechos laborales de rango legal, sino también la estabilidad reforzada de los discapacitados por voluntad expresa del legislador, de manera que es posible adelantar la discusión en el ámbito del proceso ordinario laboral, escenario donde se da una amplia controversia tanto normativa como fáctica, y en el que se cuenta con la actuación idónea de los jueces de la jurisdicción ordinaria en lo laboral.

Tampoco se presentan fenómenos extraordinarios que lleven a considerar irrazonable la espera de una decisión por parte del juez laboral. En efecto, tanto la edad del actor como la información allegada a este proceso sobre la compañía Ladrillera S.A. llevan a suponer que es posible esperar una decisión del juez natural. Con ello, se concluye que no es procedente un pronunciamiento definitivo por parte de la Corte frente al problema jurídico señalado.

b. Análisis en relación con la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable: En este aparte, se estudiará si, a partir de la terminación de la relación laboral entre el señor Luis José Martínez Puche y la empresa Ladrillera S.A., se presenta una amenaza inminente en las condiciones materiales necesarias para una subsistencia acorde con la dignidad humana.

En primer lugar, es claro que el peticionario no recibió ningún tipo de contraprestación a título de indemnización a raíz del despido, pues el empleador consideró que éste se efectuó amparado por justa causa legal.

Teniendo en cuenta que el actor se desempeñaba, hasta el día en que sufrió un accidente de trabajo como "operario de molino" y que, después del evento, debió trabajar en " oficios varios" devengando algo más de un salario mínimo legal, es claro que el despido lo pone en una situación especialmente vulnerable debido a las dificultades que su discapacidad conlleva para la obtención de un nuevo trabajo, y que las prestaciones de ley no son suficientes para proteger su mínimo vital durante el tiempo que permanezca cesante, debido al bajo salario que devengaba.

Así pues, el presunto desconocimiento de la estabilidad laboral a que tiene derecho el peticionario implica una profunda lesión a sus condiciones de vida digna.

En segundo lugar, es cierto que el accionante, en el momento en que fue determinada su incapacidad permanente, debió recibir una indemnización por parte de la ARP Liberty. Este pago, sin embargo, tampoco contribuye a proteger su mínimo vital en la situación de desprotección derivada del despido, pues fue efectuado tres años antes de producirse su desvinculación.

Por lo demás, la indemnización legal recibida por la incapacidad parcial permanente, opera como una compensación por un daño que es irreversible, así que no tiene por objeto sufragar las necesidades vitales del incapacitado, sino exclusivamente reparar el daño sufrido por éste en el cumplimiento de una actividad socialmente productiva.

El hecho de que el peticionario, siendo una persona sujeto de especial protección constitucional haya sido desvinculado de su trabajo, constituye un riesgo inminente para su derecho fundamental al mínimo vital, que justifica la intervención del juez de tutela para evitar la consumación de un perjuicio irremediable que puede producirse en sus condiciones de vida digna mientras transcurre un proceso ante la jurisdicción ordinaria.

Por los elementos expuestos, la Sala considera viable entrar en el análisis de fondo sobre la protección a los derechos fundamentales al peticionario.

2. De la procedencia del amparo material . De acuerdo con las subreglas jurisprudenciales expuestas, para que el amparo constitucional proceda frente a un despido injustificado debe probarse, en lo sustancial, que tal desvinculación se fundó en las limitaciones físicas, psíquicas o fisiológicas del accionante y que, en consecuencia, constituye una discriminación intolerable a partir del principio y derecho fundamental a la igualdad.

En el caso que ocupa a esta Sala de Revisión, el centro de la controversia, consiste en determinar si el despido del señor Martínez Puche se encuentra amparado por una justa causa legal o si, por el contrario, se trata de una actitud discriminatoria del empleado, motivada por la limitación física del accionante.

Sin embargo, al evaluar este aspecto, es preciso aclarar que la competencia del juez de tutela es en extremo restringida, en razón a que un estudio detallado de la correcta utilización de la facultad de terminar anticipadamente el contrato de trabajo por parte del empleador debe llevarse a cabo en el interior del proceso ordinario laboral.

Esto es así, porque para esclarecer, con la mayor precisión posible, las causas reales de un despido, resulta clave el amplio debate probatorio que se efectúa en el marco del proceso laboral, en donde, además, alcanza su máxima expresión el principio de inmediación, propio de la actividad judicial, a través de la realización de sucesivas audiencias para la prueba de los hechos y la determinación de los derechos de las partes.

Por ello, en casos como el presente, en donde se alega la ocurrencia de una justa causa para el despido, sólo es posible la intervención del juez de tutela si se demuestra que en el acto mismo del despido existe una evidente violación al debido proceso del afectado, o si la causal alegada, también de forma evidente, no es más que un pretexto para ocultar la actitud discriminatoria.

Así, al reparar en la carta de despido allegada al presente proceso, encuentra la Sala que el empleador invocó dos causales para la terminación del contrato de trabajo (i) “respeto a sus superiores” (sic) y (ii) “no ejecución de órdenes impartidas por un superior” (ver Supra, pruebas practicadas por la Corte Constitucional) y señala los artículos 44 y 48, no se sabe de qué estatuto. No siendo artículos referidos al Código Sustantivo del Trabajo, cabe suponer que se trata del reglamento interno de la compañía. En relación con los hechos, la carta de despido indica que se encuentran consignados en la hoja de vida del actor.

Pues bien. Salta a la vista que un despido en tales condiciones no permite el ejercicio del derecho a la defensa, primero, porque no se basa en una causal legal. Al respecto, debe aclararse que, si bien el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) señala que es justa causal de despido el incumplimiento de obligaciones especiales consagradas, entre otros, en el reglamento de trabajo, ello no significa que se pueda invocar como causal de despido alguna obligación especial, pues la causal de despido es precisamente el numeral 6º del citado artículo.

Segundo, porque una causal como el respeto a los superiores, como justificación legal del despido, evidentemente encierra una profunda contradicción (no se puede considerar que el respeto al empleador implique un incumplimiento del

contrato de trabajo). Por supuesto, debe existir un error en la formulación de esa causal, pero ese error precisamente, hace que el motivo o causal de terminación no tenga la claridad y precisión exigida por la jurisprudencia de esta Corporación.

Tercero –y lo que resulta más delicado en relación con el respeto al debido proceso- porque no se mencionan los hechos que se pretenden subsumir en tales causales, sino que se hace una referencia genérica a la información consignada en la hoja de vida. Podría pensarse que el trabajador debe conocer su hoja de vida y que, por ello, esa suerte de reenvío a la hoja de vida resulta válido o, por lo menos, plausible.

Sin embargo, esa afirmación puede no corresponder con la realidad por diversos motivos; especialmente, porque en la hoja de vida pueden consignarse muchos hechos ocurridos durante la historia laboral, en tanto que aquellos que motiven el despido deben ser recientes, en relación con la fecha de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y de la Corte Suprema de Justicia (ver, supra;

Fundamentos; del debido proceso en la terminación del contrato de trabajo con justa causa). Pero además, aceptar esa posibilidad, le resta eficacia a requisitos sustanciales del despido, como aquél de establecer de forma precisa y suficiente, por qué unos hechos determinados pueden considerarse como incompatibles con el contrato de trabajo. En efecto, bastaría citar, entonces, cualquier incidente consignado en la hoja de vida y una disposición normativa (en el presente caso seguramente mal citada), para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual desaparece la protección para el trabajador.

Esta necesidad de demostrar que ocurrió un hecho incompatible con el contrato de trabajo que, además, justifica el despido del trabajador en los términos legales, requiere precisar por qué razón la actitud del trabajador se opone, de forma necesaria y suficiente, a la ejecución del fin del contrato de trabajo.

Si se repara en el hecho de que el señor Martínez Puche es una persona con una discapacidad física permanente, es claro que el empleador debió señalar de forma explícita cuáles fueron las órdenes incumplidas, para que, en el ejercicio del derecho de contradicción y defensa del empleado, el juez tenga la oportunidad de revisar si se trata de órdenes que afectan la dignidad del empleado, o que resultan imposibles de cumplir, precisamente, en virtud de las limitaciones del empleado. Es decir, debe existir la posibilidad de discernir si se trata de mandatos razonables, y relacionados con el objeto y fin de la labor contratada.

Siendo evidente que la carta de despido carece de todos los elementos señalados, la vulneración al debido proceso del peticionario es evidente.

Ahora bien. El hecho de que la terminación del contrato sea injustificada, no tiene como consecuencia directa la procedencia del amparo. Al respecto, de acuerdo con las subreglas expuestas en los fundamentos, la discriminación debe hallarse probada por cualquier medio pertinente. Sin embargo, debido a que el acto discriminatorio se produce en el fuero interno del empleador, la Corte ha precisado que es posible presumir que la discapacidad fue la causa del despido cuando:

(i) El peticionario sea una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social. En este caso se observa:

(ii) El señor Martínez Puche es una persona discapacitada, pues sufrió una incapacidad parcial permanente del 17.88%, que se encuentra acreditada en el expediente, mediante un dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Barranquilla. Debido a la incapacidad que afronta, se encuentra dentro de un grupo poblacional especialmente vulnerable, frente al cual el constituyente previó una protección especial con el fin de lograr su rehabilitación y

reintegración social [42] , de acuerdo con los lineamientos efectuados en los fundamentos de esta providencia (Supra, II, Fundamentos) .

(iii) El segundo aspecto a evaluar, es si el empleador tenía o no conocimiento del estado de vulnerabilidad del accionante. A partir de la información recaudada en el expediente es posible concluir que la empresa Ladrillera S.A. no sólo conocía del estado de salud del Señor Martínez Puche, sino que, a pesar de tal conocimiento consideró legítimo su despido.

Esta conclusión se desprende de la argumentación de la entidad demandada, al sostener que la empresa contrató al peticionario sabiendo de su discapacidad y que, en consecuencia, podía terminar su contrato sin la autorización del Ministerio de la Protección Social (Supra, Antecedentes, Pruebas oficiadas por la Corte Constitucional) .

En el mismo sentido, en una de las comunicaciones dirigidas por parte de la accionada a la Corte Constitucional, la entidad afirmó que podía desprenderse de un trabajador negligente al cual se le dio la oportunidad de laborar a pesar de sufrir una discapacidad:

"... porque no estaba obligada a (sic) la empresa LADRILLERA S.A. a mantener un trabajador negligente, que estaba perjudicando a la empresa que le brindó la oportunidad de laborar a un (sic) con su discapacidad laboral".

Aunque el segundo elemento fáctico que se consulta ya está comprobado, la Sala considera pertinente efectuar algunas observaciones derivadas de la intervención de la entidad demandada en el presente proceso:

La argumentación de acuerdo con la cual, en aquellos casos en que la incapacidad es previa al despido, no son aplicables las normas relativas a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad no es constitucionalmente aceptable:

Primero, porque el hecho de contratar un discapacitado no implica que puedan incumplirse las normas legales y jurisprudenciales para su desvinculación. Sin reparar en la motivación de la entidad para contratar a quien afronta una discapacidad [43] , las personas en tal condición tienen el derecho a que su despido sea autorizado previamente por la autoridad del trabajo, o bien, que se encuentre condicionado a la existencia de una justa causa legal, comprobada, y a que su desvinculación siga los principios del debido proceso.

En adición a la consideración precedente, si el empleador considera que contratar a una persona discapacitada fue un acto altruista y que ese altruismo opera cuando su voluntad se lo ordena y puede suspenderse también a voluntad, esta comprensión del asunto difiere por completo de la que se deriva de la protección que nuestro ordenamiento brinda a las personas discapacitadas, y riñe con las disposiciones constitucionales de especial protección, varias veces mencionadas (arts 13 y 47 C.P.).

Desde un punto de vista constitucional, la integración social del discapacitado se deriva necesariamente del respeto a la dignidad humana. La dignidad humana, en este sentido, indica que siendo cada persona un fin en sí mismo, todas tienen el derecho a buscar su realización personal, siendo la ejecución de un trabajo productivo, uno de los medios por los cuales puede lograrse este objetivo [44] .

Esta protección, además, resulta socialmente adecuada pues, el hecho de sufrir una discapacidad no implica la pérdida de todas las facultades productivas de la persona, por lo que antes de pensar en su retiro de las actividades laborales, deben agotarse las posibilidades de reubicación o la modificación parcial de las funciones para permitir que la persona aproveche al máximo sus facultades.

Por otra parte, cualquier persona que goce de una normalidad orgánica puede afrontar, en algún momento de su vida una enfermedad discapacitante, o verse en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud así no se trate de una discapacidad legal. Este hecho lleva a concluir que quienes en este momento tienen la obligación de apoyar

solidariamente al discapacitado puedan requerir en otro momento de la solidaridad social de la cual serán acreedores gracias a los mandatos de especial protección señalados repetidamente en esta sentencia.

No es, entonces, como lo insinúa la entidad accionada, la entrega de una suerte de dádivas el centro de la protección constitucional a la estabilidad reforzada de las personas vulnerables, sino la dignidad humana, el principio de no discriminación y la solidaridad social, bases de nuestro ordenamiento jurídico y del Estado Social de Derecho.

(iv) El último requisito para que proceda el amparo material a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la igualdad de las personas discapacitadas, consiste en que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del paciente. Para probar este punto, se parte de la presunción de que ello sucede así cuando el empleador conoce de la situación y no solicita la autorización legal requerida.

En el presente caso, la presunción es suficiente para entender probado este aspecto fáctico, especialmente tomando en cuenta que el propio apoderado de Ladrillera S.A. ha expresado que la discapacidad era conocida por la compañía incluso al momento de iniciarse el vínculo laboral entre las partes.

Es cierto que el empleador argumenta la existencia de una justa causa legal para la terminación del contrato de trabajo; pero como se ha demostrado, la ejecución de la potestad de terminación del contrato laboral está sujeta a unas limitaciones, algunas de las cuales parten de la propia Constitución. Limitaciones que, a pesar de presentarse en ocasiones como requisitos formales, buscan hacer efectivos mandatos constitucionales como la estabilidad laboral, el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y el debido proceso.

Es decir, son formalidades sólo en apariencia, pues su aplicación se encuentra ligada a la garantía de derechos fundamentales, y principios constitucionales como se ha explicado.

En virtud de las consideraciones expuestas, los elementos requeridos para el amparo constitucional se encuentran acreditados. Por lo tanto, la Corte Constitucional amparará transitoriamente los derechos fundamentales del peticionario y ordenará el reintegro del señor Martínez Puche a un cargo igual o similar al que ocupaba antes de su despido; adicionalmente, señalará que, a partir de su reintegro, el empleador, para dar por terminado el contrato del peticionario, deberá solicitar el permiso del Ministerio de la Protección Social, aún en caso de que considere que existe una justa causa para la terminación del contrato, con el fin de garantizar el cumplimiento de las determinaciones adoptadas en el presente fallo.

Sobre la intervención del citado Ministerio, es menester precisar que la decisión de la autoridad administrativa allegada al presente trámite de tutela, como respuesta a la queja del peticionario, dicha institución señaló que carece de competencia para pronunciarse sobre conflictos laborales. Es decir, no fue una decisión de fondo, ni legitimó la actuación del empleador, como éste lo supone. En consecuencia, frente a una futura solicitud de autorización de despido por parte de Ladrillera S.A. el Ministerio deberá evaluar nuevamente, de forma integral, la situación concreta del peticionario y de la empresa.

En virtud de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión ordenará el reintegro del señor Luis José Martínez Puche al mismo cargo, o a uno similar al que se encontraba desempeñando hasta el día de su despido, sin solución de continuidad.

La Sala no se pronunciará sobre la indemnización correspondiente a los ciento ochenta días de salario contemplada por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues considera que, a pesar de que la actuación del empleador no se aviene a la jurisprudencia de la Corte y derivó en la vulneración de los derechos del señor Luis José Martínez Puche, éste actuó bajo la convicción de hallarse amparado por una causal legal.

Esta última determinación, empero, no obsta para que el aspecto relativo a la indemnización por despido injustificado de una persona en condición de discapacidad, así como cualquier otra suma de dinero por concepto de otras prestaciones o

indemnizaciones, sea discutida en el marco de un proceso laboral, y decidida de forma definitiva, por el juez natural.

III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR el fallo de primera instancia, proferido por el Juzgado Catorce (14) Civil Municipal de Barranquilla, el veintidós (22) de junio de dos mil siete (2007), y en su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral y la igualdad del señor Luis José Martínez Puche.

Segundo.- ORDENAR a la Empresa Ladrillera S.A. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre sin solución de continuidad y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales al señor Luis José Martínez Puche dentro de la planta de personal de la empresa en un cargo igual o similar al que ocupaba antes del despido, y apto para lograr un desempeño laboral adecuado y compatible con su estado actual de salud. Con ese propósito, deberá contar con la asistencia en forma permanente de la Administradora de Riesgos Profesionales del Seguro Social -ARP-.

Tercero. - ADVERTIR al señor Luis José Martínez Puche que de no interponer la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos del reintegro ordenado en el numeral primero de la parte resolutiva de esta providencia.

Cuarto .- DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria [1] El peticionario fue calificado por la Junta de Calificación de Invalidez Regional Barranquilla, el primero (1º) de abril de dos mil tres (2003). En este dictamen se establece la existencia de una incapacidad permanente parcial que equivale a una pérdida del 17.88% de la capacidad laboral del paciente, producto de un accidente de trabajo que afecta la movilidad y fuerza de algunos dedos de la mano izquierda.

[2] Folio 18 del cuaderno abierto por la Corte Constitucional. Es una carta firmada por Juan Pablo Navarro, como Jefe de Recursos Humanos de Ladrillera S.A.

[3] Folio 20, Ibídem, Señala que el señor Luis Martínez Puche laboró en la empresa “desde el 1 de abril de 2004 hasta el 6 de diciembre de 2006, en el cargo de Oficios Varios, devengando el mínimo vigente. La carta fue expedida el 13 de mayo de 2008 por Elvia Cerra Betancourt, Jefe de Recursos Humanos”.

[4] Son comprobantes de pago de los meses septiembre, octubre y noviembre de 2006. Fls. 20-22, Ibídem. [5] Debido a que la comunicación fue remitida vía fax, no es legible el número ni la fecha de la resolución mencionada.

[6] Firma, Juan Pablo Navarro, Jefe de Recursos Humanos, documento con el logo de la empresa Ladrillera S.A. [7] Ver sentencias C-543 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) SU-111 de 1997 (M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz), T-568 de 1994 (M.P. Hernando Herrera Vergara), SU-250 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y, recientemente, T-595 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[8] Sobre los conceptos de idoneidad y efectividad, ver Sentencias SU–961 de 1999, T-719 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-847 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[9] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes) y T-225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). El perjuicio debe tener las siguientes características:

inminencia, gravedad y debe requerir medidas urgentes e impostergables para la protección del derecho. [10] Sentencias SU-250 de 1996, T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[11] Sobre el principio de subsidiariedad, consultar, principalmente, las sentencias C-543 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), SU-111 de 1997 (M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz), T-827 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), SU-622 de 2001 (M.P. Jaime Araújo Rentería) y T-972 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), entre muchas otras.

[12] MP. Manuel José Cepeda Espinosa. [13] Cfr. Sentencias T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes) y T-595 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[14] M.P. Rodrigo Uprimny Yepes. [15] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-347 de 1996 MP. Julio César Ortiz. En el mismo sentido ver la Sentencia T-416 de 2001 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra (Cita tomada del original).

[16] Estos principios fueron dirigidos por el constituyente, en primer lugar, al legislador, al señalar que son los mínimos elementos que debe observar el estatuto del trabajo. La Corte sin embargo, ha reiterado su aplicación judicial directa, debido al carácter normativo de la Constitución, y a que el Legislador aún no ha desarrollado el estatuto en mención. Así, ha señalado la Corte:

“ Todos estos principios, si bien no han sido compilados en un estatuto laboral de la manera como lo previó el constituyente -en el artículo 53 Superior-, sí han gozado de plena protección judicial a través de la jurisdicción constitucional, pues no cabe duda de que parte de la eficacia sobre la que se apoya la vigencia del ordenamiento jurídico -expresado en la Constitución y las leyes-, depende de la protección del trabajo en general, como actividad que dignifica la existencia humana, y del trabajador en particular, como figura central del proceso de producción. Para la Corte ha sido evidente la relevancia que, a partir de la Constitución del 91, ha ganado el derecho laboral dentro de la configuración de un orden social y económico justo y más cercano a la realidad” [17] La Corte ha señalado, también, que se trata de principios susceptibles de protección judicial por parte de la jurisdicción constitucional:

[18] En la Sentencia SU-250 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), explicó la Corte: “…la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo;

además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta…” [19] Ver, entre otras, las sentencias C-594 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y C-299 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[20] En relación con la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, ver las sentencias C-594 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero, C-299 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) y T-546 de 2000 (M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa). [21] La presente exposición reitera, en términos generales, lo establecido en la sentencia T-546 de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

[22] Tal como lo indicó esta Corporación en la precitada sentencia, esto se explica en la medida en que las autoridades sólo se encuentran facultadas para hacer lo que expresamente está permitido por la Constitución y la ley, en tanto que los particulares pueden realizar todo aquello que no se encuentre expresamente prohibido por la ley.

[23] Además de la varias veces citada sentencia T-546 de 2000, ver C-299 de 1998 y T-362 de 2000. [24] Sentencia T-546 de 2000, Considerando 4º : “Adicionalmente, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está

limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa." [25] En esta exposición se reitera lo expresado por la Corporación en la sentencia T-546 de 2000 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[26] Entre éstos, considérense los discapacitados (47), los minusválidos (54), las mujeres embarazadas, los enfermos de VIH sentencia SU-256 de 1996 (M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa); madres cabeza de familia (SU-388 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y padres de familia (SU-389 de 2005 M.P. Jaime Araújo Rentería), entre otros.

Sobre los discapacitados, el artículo 47 C.P. Señala: " 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".

[27] Cfr. Artículo 13, inciso 4º. [28] Ver, al respecto, las sentencias T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y C-531 de 2000 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[29] Como se ha señalado, estos mandatos se encuentran contenidos en los artículos 13, 47 y 54 de la Carta. [30] A partir de los artículos 1º, 2º y 4º de la Constitución.

[31] Sobre las acciones afirmativas en el ordenamiento colombiano, se pueden consultar entre otras, las sentencias C -371 de 2000 (Ley 581 de 2000, conocida como Ley de cuotas); C-112 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-500 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), en relación con la Ley 750 de 2002, relativa al beneficio de prisión domiciliaria para madres cabeza de familia, C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería) y C-174 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y, las sentencias de unificación SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

[32] Artículo 13, inciso 2º. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Inciso 4: 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.

[33] Ver, sobre el particular las sentencias SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) sobre empleados despedidos por ser portadores del Virus de Inmudeficiencia Humano, y la T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[34] Sobre el trato discriminatorio que supone un despido en tales condiciones, ver entre otras, las sentencias T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1038 y 1083 de 2007 (las dos con ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto). En relación con la configuración de un abuso del derecho, ver la T-1757 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-1040 de 2001 y, de forma reciente, la T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

[35] Sentencia T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). Sobre el abuso del derecho, ver sentencia T-1757 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

[36] Esta sentencia se ocupó de sistematizar las subreglas vigentes en la materia, y ha sido posteriormente reiterada por la Corte en los pronunciamientos T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-853 de 2006 (M.P. Álvaro

Tafur Galvis), T-1038 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-1083 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

[37] Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). [38] Ver, Ley 776 de 2002, artículo 8 º. [39] ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR .

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

[40] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). [41] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). [42] Constitución Política, Artículo 47.

[43] Así, puede pensarse que lo hace para obtener los estímulos consagrados en la ya citada ley 361 de 1997; pero también es posible, de acuerdo con los hechos expuestos por el accionante, que su vinculación haya sido una simple consecuencia de la sustitución del empleador. Nada de ello es relevante, sin embargo, al momento de evaluar la vulneración al derecho a la estabilidad laboral, pues ésta protección se centra en el principio de no discriminación como se ha expuesto a lo largo de esta providencia.

[44] En tal sentido, desde la Sentencia C- 542 de 1993 (M.P., Jorge Arango Mejía) la Corte ha adoptado esta visión de la dignidad humana que niega la posibilidad de instrumentalizar al ser humano, a partir del llamado segundo imperativo Kantiano. Dijo la Corte en tal pronunciamiento: “Según Kant, "...el hombre, y en general todo ser racional, existe como un fin en sí mismo, no sólo como medio para usos cualesquiera de esta o aquella voluntad; debe en todas sus acciones, no sólo las dirigidas a sí mismo, sino las dirigidas a los demás seres racionales, ser considerado al mismo tiempo como fin."

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.