COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/899/13

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/899/13
Expediente	—
Fecha	2013-12-03
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	NILSON PINILLA PINILLA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando Existe Una Relacion De Indefension O Subordinacion
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral Cuando Se Trata De Prevenir La Vulneracion Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Proteccion Laboral Reforzada De Trabajador En Periodo De Incapacidad Laboral Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho Al Minimo Vital Y Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Entendimiento y alcance que la jurisprudencia constitucional le ha dado al numeral 9º del artículo 42 superior, primero en cuanto a la subordinación, que se refiere a la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o

Texto completo

T-899-13 PROYECTO DE CIRCULACIÓN RESTRINGIDA Sentencia T-899/13 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia cuando se evidencia estado de indefensión o subordinación en materia laboral ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION- Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional Interesa en el presente caso el entendimiento y alcance que la jurisprudencia constitucional le ha dado al numeral 9º del artículo 42 superior, primero en cuanto a la subordinación, que se refiere a la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o depender de aquella. En esa medida, se puede aludir a una relación jurídica, como la que se origina en virtud de un contrato de trabajo, o de las relaciones entre estudiantes y directivas de un plantel educativo, o la de los hijos en virtud de la patria potestad.

Adicionalmente, este tribunal ha indicado que la subordinación derivada de un contrato laboral se entiende subsistente incluso cuando éste ha terminado, siempre que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales se hubiere producido durante la vigencia de esa relación o dentro del contexto de la misma. En cuanto al estado de indefensión, la Corte ha señalado que éste se presenta cuando las circunstancias fácticas en las cuales se encuentra ubicada una persona, le impiden satisfacer una necesidad básica, debido a una decisión, omisión o actuación desarrollada por otro sujeto.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL CUANDO SE TRATA DE PREVENIR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional cuando

existe nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud La Corte 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 el tipo de vinculación del interesado. No obstante, ha señalado como excepciones el hecho de que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, o a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad laboral reforzada, como ocurre por ejemplo con los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad y, como se precisará, el trabajador discapacitado o con limitaciones en su salud, entre otros.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Instrumentos internacionales de protección PROTECCION LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN PERIODO DE INCAPACIDAD LABORAL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Trabajador que estaba incapacitado por enfermedad y fue despedido del trabajo 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-3.991.831 Acción de tutela instaurada por Juan Sebastián Cano Arango contra Ménsula S. A. Procedencia: Juzgado 29 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín Magistrado ponente:

NILSON PINILLA PINILLA Bogotá, D. C., tres (3) de diciembre de dos mil trece (2013). La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En la revisión del fallo único de instancia dictado en junio 5 de 2013 por el Juzgado 29 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, dentro de la acción de tutela instaurada por Juan Sebastián Cano Arango contra Ménsula S. A..

El asunto llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el mencionado despacho judicial, según lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En julio 30 del 2013, la Sala 7ª de Selección lo eligió para revisión.

I. ANTECEDENTES El señor Juan Sebastián Cano Arango promovió acción de tutela en mayo 21 de 2013, contra la empresa de la referencia, solicitando la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, según los hechos que a continuación son resumidos.

A. Hechos y relato contenido en la demanda 1. El actor indicó tener 31 años de edad, convivir con su familia, la cual se encuentra integrada por su mamá, su compañera permanente, su hija de 2 años y un tío, en su residencia ubicada en el municipio de Gómez Plata (Antioquia). Agregó que él mismo provee el sustento de los integrantes de este núcleo familiar, pues ninguno de los demás tiene un trabajo remunerado (f.

1 cd. inicial). 2. Afirmó que mediante contrato a término fijo de 5 meses, el cual se prorrogó automáticamente por una vez y por el mismo término, inició labores para la sociedad demandada desempeñándose como electricista en el lugar conocido como “Charcón Bagre” (Antioquia).

3. Manifestó que en febrero 12 de 2013, cuando se disponía a trasladar una iluminaria de 1.000 voltios para instalarla en otro lugar, sufrió accidente de trabajo al “pisar en falso y caer al suelo” , lo que le causó un fuerte dolor en la columna y dificultades para levantarse. En virtud de lo anterior, ARL Sura otorgó a su favor varios periodos de incapacidad laboral, comprendidos desde febrero 13 de 2013 hasta abril 9 del mismo año.

4. Señaló que en marzo 25 siguiente, vía correo electrónico cuya copia adjunta, recibió preaviso de terminación del contrato de trabajo por parte de la accionada, en el cual se le informó que “su contrato de trabajo laboral a término fijo el cual dio inicio el día 7 del mes de junio del año 2012 termina el día 7 de abril del 2013”.

Afirmó que en su sentir esa notificación no produce efecto alguno, ya que tal advertencia debe efectuarse con un mes de antelación al vencimiento del vínculo contractual, y también porque se realizó mientras se encontraba en periodo de incapacidad.

5. Aseveró que finalizado el último periodo cesante, es decir, el comprendido entre marzo 21 de 2013 y abril 9 de ese año, se reincorporó a laborar, pero en el transcurso del segundo día, el Director de Recursos Humanos de la empresa demandada verbalmente le reiteró que su contrato ya había terminado en abril 7 de la misma anualidad, de conformidad con el preaviso a que se hizo referencia en el punto anterior (f. 2 ib.).

6. En consecuencia, en abril 13 el funcionario encargado del almacén central de la empresa accionada le entregó un documento de paz y salvo, respecto de los implementos de trabajo a su cargo.

Insatisfecho con la situación presentada, en abril 19 acudió a las oficinas del Ministerio de Trabajo en búsqueda de asesoría a su caso. Como consecuencia de su solicitud, el mismo día referido dicha entidad conminó a la demandada para que reintegrara al demandante a su cargo.

7. En virtud de lo anterior, en abril 23 el actor se reincorporó a las labores, pero el mismo día fue informado que debía presentar los soportes que indicaran las razones de su ausencia al trabajo desde abril 11 hasta abril 23, exigencia que en su entender era imposible de cumplir, pues durante ese lapso supuestamente no existió relación laboral.

8. Así las cosas, en abril 26 siguiente la entidad accionada le entregó una carta de despido junto con la respectiva liquidación, fundamentando su decisión en el supuesto abandono del cargo. Según el actor este proceder es claramente injusto e ilegal, ya que no medió autorización del Ministerio del Trabajo, ni de otra autoridad competente para ello, requisito necesario para despedir o terminar unilateralmente el contrato de trabajo a un trabajador que se encuentre en periodo de incapacidad.

9. El actor alegó que además de hallarse incapacitado al momento de serle informada la terminación del vínculo laboral, también estaba bajo recomendaciones médicas laborales que debían ser acatadas a su reingreso al trabajo e igualmente se encontraba bajo tratamiento con terapias, medicamentos y controles médicos para verificar el progreso de su estado de salud. Agregó que su estado aún no ha mejorado, pues el dolor en la columna aún persiste, según lo indica la historia clínica cuya copia adjunta.

10. Por lo anterior, solicitó al juez de tutela proteger sus derechos a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, ordenar a la empresa demandada reintegrarlo a su cargo o a otro de igual o mayor jerarquía, permitiéndole trabajar atendiendo su estado de salud, bajo las recomendaciones médicas laborales.

Así mismo, solicitó que se le paguen los salarios y prestaciones dejados de percibir, las cotizaciones al sistema de seguridad social con los retroactivos a que haya lugar, y la indemnización por 180 días por la terminación del contrato sin previa autorización de la autoridad de trabajo correspondiente (fs. 6 y 7 ib.).

B. Documentos relevantes cuya copia obra dentro del expediente 1. Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito en junio 7 de 2012 por Juan Sebastián Cano Arango y Ménsula S. A.

(f. 9 ib.). 2. Informe de accidente de trabajo rendido por el actor ante ARL Sura (fs. 10 y 11 ib.). 3. Incapacidades laborales otorgadas al demandante, desde febrero 13 de 2013 hasta abril 9 del mismo año (fs. 12 a 17 ib.).

4. Escrito de abril 11 de 2013, emitido por funcionaria adscrita a la sociedad demandada, en el cual se lee: “notifico que el señor Juan Sebastián Cano trabajó en Obras Derivación hasta el día 11-04-13. Turno de noche. Después de su incapacidad” (f. 18 ib.).

5. Impresión de correo electrónico con documento adjunto, enviado al accionante por la empresa accionada, en el cual se remite preaviso para la terminación unilateral del contrato de trabajo (f. 19 ib.).

6. Preaviso de la demandada, dirigido al actor, mediante el cual se manifiesta la conclusión unilateral del vínculo contractual (f. 20 ib.). 7. Paz y salvo de abril 13 de 2013, expedido por el almacén central de la sociedad accionada (f. 21 ib.).

8. Reclamación laboral de abril 19 de 2013, efectuada por el demandante ante el Ministerio de Trabajo (f. 22 ib.). 9. Escrito de abril 26 de 2013, mediante el cual la mencionada empresa termina unilateralmente el contrato laboral, con fundamento en el aducido abandono del puesto de trabajo por parte del accionante (f. 24 ib.).

10. Certificación laboral expedida por Ménsula S. A. (f. 25 ib.). 11. Historia clínica del actor (fs. 26, 29, 30, 34 y 35 ib.). 12. Recomendaciones laborales emitidas por ARP Sura (fs. 27, 28 y 31 ib.).

13. Certificado de existencia y representación legal de la sociedad demandada (fs. 48 a 53 ib.). C. Actuación procesal y respuesta de la entidad accionada Mediante auto de mayo 22 de 2013, el Juzgado 29 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín admitió la acción de tutela y corrió traslado a la empresa Ménsula S. A.

, para que en un término de dos días siguientes a la respectiva notificación, ejerciera su derecho de defensa (f. 36 ib.). En respuesta, el apoderado judicial de la referida sociedad solicitó, en mayo 27 de 2013, “negar por improcedente” el amparo pedido, afirmando que no vulneró o amenazó los derechos fundamentales del señor Juan Sebastián Cano Arango. Anotó que “la protección constitucional solo se otorga en aquellos casos de amenaza o vulneración de los derechos fundamentales.

Amenaza , de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, es la acción de amenazar, es decir, dar indicios de estar inminente alguna cosa mala o desagradable: anunciarla, presagiarla. Ahora bien, el verbo vulnerar en la misma obra se define como herir, dañar, perjudicar.” Igualmente, expuso que el actor cuenta con otros mecanismos de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos invocados, y que por lo tanto, la acción de tutela instaurada resulta improcedente, ya que no satisface el requisito de subsidiariedad (fs. 40 a 45 ib.).

D. Sentencia única de instancia En fallo de junio 5 de 2013, que no fue impugnado, el Juzgado 29 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín declaró improcedente la acción de tutela promovida por Juan Sebastián Cano Arango contra Ménsula S. A., a nte la existencia de otros medios de defensa judicial.

El referido despacho judicial consideró que en el asunto no se logró determinar que la terminación del contrato de trabajo se debió al estado de salud que afrontaba el demandante, sino que el caso comporta una controversia entre las partes en torno a dos asuntos: por un lado el supuesto despido injustificado a un trabajador que se encuentra en periodo de incapacidad, y por otro, la terminación unilateral del contrato previa invocación de una justa causa ante el también aparente abandono del puesto de trabajo, controversias que deben ser resueltas ante la jurisdicción ordinaria laboral y no mediante la acción de tutela (f. 57 ib.).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Primera. Competencia La Corte Constitucional es competente para analizar, en Sala de Revisión, el fallo proferido dentro de la acción de tutela en referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se analiza Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si la empresa demandada vulneró los derechos fundamentales del actor a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y la garantía de estabilidad laboral reforzada de las personas que se hallan en período de incapacidad, al dar por terminado, unilateralmente y por presunta justa causa, su contrato de trabajo.

Para resolver lo anterior, se abordarán los siguientes temas: (i) la procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares; (ii) la improcedencia general de la acción de tutela para obtener el reintegro al trabajo, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada ; (iii) la p rotección laboral reforzada que se le otorga al trabajador con discapacidad, en acatamiento de normas nacionales e internacionales ;

(iv) la protección laboral reforzada del trabajador durante el periodo de incapacidad. Tercera. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares. Reiteración de jurisprudencia El inciso final del artículo 86 de la Constitución, establece que la acción de tutela procede, de manera excepcional, contra particulares encargados de la prestación de un servicio público, o cuando se afecte de manera grave y directa el interés colectivo, o en aquellos casos en los que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión.

Por su parte, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 señaló que dicho medio procede contra un particular, en eventos en los que éste: (i) preste servicios públicos (numerales 1º, 2º y 3º); (ii) se le atribuya la vulneración del derecho fundamental de habeas data (numerales 6º y 7º); (iii) contravenga lo dispuesto por el artículo 17 superior (numeral 5º); (iv) ejerza funciones públicas (numeral 8º); (v) cuando el afectado se encuentre en circunstancias de indefensión o de subordinación frente al sujeto accionado (numerales 4º y 9º) [1] .

Interesa en el presente caso el entendimiento y alcance que la jurisprudencia constitucional le ha dado al numeral 9º del artículo 42 superior, primero en cuanto a la subordinación, que se refiere a la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o depender de aquella. En esa medida, se puede aludir a una relación jurídica, como la que se origina en virtud de un contrato de trabajo, o de las relaciones entre estudiantes y directivas de un plantel educativo, o la de los hijos en virtud de la patria potestad [2] .

Adicionalmente, este tribunal ha indicado que la subordinación derivada de un contrato laboral se entiende subsistente incluso cuando éste ha terminado, siempre que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales se hubiere producido durante la vigencia de esa relación o dentro del contexto de la misma [3] .

En cuanto al estado de indefensión, la Corte ha señalado que éste se presenta cuando las circunstancias fácticas en las cuales se encuentra ubicada una persona, le impiden satisfacer una necesidad básica, debido a una decisión, omisión o actuación desarrollada por otro sujeto [4] .

Lo anterior ilustra que la acción de tutela constituye el mecanismo excepcional, idóneo para enfrentar las agresiones de particulares contra personas que por sus condiciones o limitaciones se encuentran desposeídas de los recursos físicos o jurídicos eficaces para proteger y mantener sus derechos fundamentales, ante una situación vulneradora inadmisible e insostenible [5] .

Cuarta. Improcedencia general de la acción de tutela para obtener el reintegro al trabajo, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia La Corte 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 el tipo de vinculación del interesado. No obstante, ha señalado como excepciones el hecho de que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, o a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad laboral reforzada [6] , como ocurre por ejemplo con los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad y, como se precisará, el trabajador discapacitado o con limitaciones en su salud, entre otros.

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para amparar los derechos de aquellas personas constitucionalmente protegidas, la Corte ha puntualizado, frente al caso específico de empleados con discapacidades o limitaciones despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social -hoy del Trabajo-, que ameritan reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada [7] (no está en negrilla en el texto original):

“ Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘ romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad’ [8] .

… En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo [9] y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediare una indemnización [10] .” Ante tales eventos, la acción tutelar aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por su eficacia y oportunidad, para restablecer los derechos fundamentales del actor en cada caso concreto.

Quinta. Protección laboral reforzada que se le otorga al trabajador con discapacidad, en acatamiento de normas nacionales e internacionales. Reiteración de jurisprudencia Aunque esta Corte acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez” [11] .

Bajo tal supuesto, el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;

ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano;

iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales.

[12] En consecuencia, “la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer al mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando.” [13] Las exigencias en relación con la protección de los derechos de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, bien sea de carácter permanente o transitorio, emergen del derecho internacional de los derechos humanos tanto como del ordenamiento jurídico colombiano, lo cual evidencia la especial preocupación por los individuos que se hallan en circunstancias de indefensión y ordena adoptar un conjunto de medidas para protegerlos [14] .

Así, en procura de mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población con discapacidad, el ordenamiento jurídico internacional impulsó la expedición de estatutos tendientes a incentivar la adopción de esas políticas en los Estados.

De esta forma surgieron, entre otros, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad [15] , la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las

Personas con Discapacidad [16] , la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [17] , cada uno de ellos con sus respectivos organismos de control y promoción.

Con igual propósito, los incisos 2º y 3º del artículo 13 de la Constitución colombiana de 1991, estatuyen: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” Y en directa concordancia con lo anterior, el artículo 47 superior consagra:

“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.” Así mismo, el artículo 54 ídem impone expresamente al Estado y a los empleadores el deber de “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” , y el artículo 68 ib., determina en su último inciso, que la “erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado” .

Con fundamento en las normas citadas, se erige la obligación del Estado colombiano de ofrecer, para el caso, una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, que se ha materializado en diversas leyes emitidas por el Congreso, entre las más significativas, la Ley 361 de 1997, pertinente en estos casos, la Ley 1145 de 2007 [18] , la Ley 1346 de 2009 [19] y la reciente Ley Estatutaria 1618 de 2013, a través de la cual se desarrollan algunos de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano mediante el tratado aprobado por la ley inmediatamente anterior.

La antes citada Ley 361 de 1997, fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación” , y según su artículo 1º busca proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social.

El artículo 26 de la referida Ley consagró que “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” . Además, para hacer efectiva esta regla, expresamente se proscribió que las personas sean despedidas o su contrato laboral terminado a causa de una discapacidad, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” [20] .

En la misma línea, el inciso 2º ídem estableció que aquellas personas con discapacidad que fueren despedidas o su contrato terminado sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” . Esta norma fue declarada exequible por esta corporación en la sentencia C-531 de mayo 10 de 2000 (M. P.

Álvaro Tafur Galvis) bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de una discapacidad del empleado “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización” .

Según se observa, esta Corte concluyó de manera expresa que la indemnización a la que alude el artículo 26 citado no otorga per se eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del referido Ministerio, sino que constituye apenas una sanción para el empleador que contraviene esa norma, “adicional a todas las

demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral” (no está en negrilla en el texto original).

Ahora bien , si de los elementos probatorios que obran en el proceso, el juez de tutela deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador con discapacidad se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, podrá presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental que esa persona padece, infiriendo de esa manera que se configura una afectación grave de su derecho a la dignidad humana [21] .

Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

La Corte ha considerado que la estabilidad laboral reforzada “conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas” [22] .

Sexta. Protección laboral reforzada del trabajador durante el periodo de incapacidad El artículo 49 superior establece que “se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud” . Así, con el fin de desarrollar este postulado, se consagró en la normatividad que rige el Sistema General de Seguridad Social, el reconocimiento y pago de incapacidades, bien sean por enfermedad común, o por enfermedad profesional.

El pago de incapacidades a una persona que durante un determinado período sufre algún menoscabo en su salud, se relaciona íntimamente con los derechos a la salud, a la vida en condiciones dignas y al mínimo vital, ya que “las sumas líquidas de dinero reconocidas como subsidio por incapacidad, vienen a sustituir al salario durante el lapso en el cual el trabajador se encuentra al margen de sus labores” [23] ;

además de constituir una garantía para una efectiva recuperación, de manera tranquila, pues se le releva de procurar los ingresos necesarios para su congrua subsistencia y la de su familia durante ese lapso, ya que en la mayoría de los casos, dicho pago constituye su único ingreso.

Conforme al Sistema General de Seguridad Social, regulado por la Ley 100 de 1993 y las disposiciones que la modifican y complementan, las incapacidades pueden ser de dos orígenes, común o profesional. La calificación del origen de la enfermedad de un trabajador o afiliado, indicará entre otros puntos, el ente encargado de responder por el pago de las sumas que se causen. Así, ante las contingencias de origen común deben responder las entidades promotoras de salud EPS, mientras que las enfermedades de origen profesional deben ser atendidas por las ARP.

Tratándose de las incapacidades con origen en un accidente laboral o enfermedad profesional, se explicó que según el Decreto 2463 de 2001 [24] , como regla general, ese amparo cobija todo el tiempo necesario para la recuperación de la persona, o hasta la calificación y pago de la indemnización por incapacidad parcial permanente o invalidez.

Partiendo de lo anterior, la legislación laboral colombiana ha protegido la estabilidad laboral de la persona que se encuentra en ese período de incapacidad por merma en su estado de salud, hasta tanto se defina su situación jurídica para que no quede por fuera del Sistema Integral de Seguridad Social, proscribiendo el despido de un trabajador con incapacidad laboral menor a 180 días y consagrando la reubicación laboral cuando es posible.

Entonces, el concepto general de reubicación, entendido como el derecho de retornar al trabajo en la misma empresa, con similares condiciones y con la continuidad del derecho a la seguridad social, está directamente relacionado con la limitación que tiene el empleador para dar por terminada la relación laboral amparándose en un período de incapacidad del trabajador [25] .

Séptima. Análisis del caso concreto A partir de los elementos constitucionales, legales, jurisprudenciales y fácticos planteados en precedencia, la Corte debe analizar si con la actuación de la empresa demandada en el asunto de la referencia, al accionante le fueron desconocidos sus derechos a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y la garantía de estabilidad laboral reforzada de las personas que se hallan en período de incapacidad, al dar por terminado, unilateralmente y bajo una supuesta justa causa, el contrato previamente celebrado con el actor. Sin embargo, previo a constatar lo anterior, es necesario verificar si la presente acción de tutela es procedente, ya que fue incoada contra una empresa privada o particular y además para lograr el reintegro de una persona en período de incapacidad laboral.

7.1. En ese orden de ideas, esta Sala recuerda que en virtud del numeral 9º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, explicado ut supra , la tutela resulta procedente contra particulares cuando entre las partes exista una relación de subordinación o indefensión, siendo ejemplo de la primera la relación laboral, aun cuando ésta hubiere terminado, siempre que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales se haya producido en el contexto de la misma [26] .

De esta manera, respecto del caso concreto cabe anotar que en efecto existió una relación de subordinación, pues el actor se encontraba sujeto a las decisiones tomadas por su empleador. Así, entre la empresa Ménsula S. A. y Juan Sebastián Cano Arango , existió relación laboral mediante contrato escrito a término fijo inferior a un año desde junio 7 de 2012 y la decisión de terminación unilateral del mismo afectó gravemente su necesidad básica de proveerse un salario, aquejando su mínimo vital, al igual que impidió su posibilidad de continuar el tratamiento médico necesario para su rehabilitación por la lesión sufrida.

7.2. Ahora, como anteriormente se indicó, existen excepciones constitucionales a la improcedencia general de la acción de tutela para perseguir derechos de índole estrictamente laboral, uno de cuyos ejemplos sería cuando se pretende el reintegro de un trabajador despedido. Tales eventos se sustentan en que la eficacia de los medios ordinarios, especialmente respecto de personas con limitaciones en su salud (sujetos de especial protección estatal), muchas veces se ve menguada en perjuicio de dichos sujetos, carga desproporcionada que, a la luz del ordenamiento superior (art.

13, inciso 3º), no puede ser impuesta a ellos. Así, debe evaluarse la procedencia de la tutela, aún cuando existan otros medios de defensa judicial, desde una óptica constitucional, cuando se trata de sujetos de especial protección y frente a las situaciones de debilidad manifiesta o perjuicio irremediable, como la que concurre en el presente asunto, por cuanto el despido laboral se produjo en estado de incapacidad laboral.

En este asunto, la terminación del vínculo laboral afectó gravemente, entre otros, el derecho fundamental a la salud del accionante, ya que al suspenderse las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, se descontinuó también el tratamiento médico necesario para su rehabilitación.

De igual manera se pudo establecer que al culminarse el contrato laboral en las condiciones señaladas, el actor sufrió un menoscabo en su derecho al mínimo vital, quedando en una situación de vulnerabilidad que se agravaría si se le obliga a adelantar un proceso ordinario laboral. Con fundamento en lo antes expuesto, para esta Sala resulta clara la procedencia de la presente acción de tutela y, en consecuencia, procederá a realizar el análisis de fondo del caso.

7.3. El señor Juan Sebastián Cano Arango instauró esta acción contra la empresa Ménsula S. A., por considerar que el despido conculcó sus derechos fundamentales, pues se encontraba en período de incapacidad laboral.

Por su parte, la sociedad demandada alegó que el actor no se encontraba incapacitado al momento del despido y que éste se debió a causa imputable a él, al no haberse presentado a laborar por varios días (fs. 40 y 41 cd. inicial).

7.4. Con el fin de aclarar los puntos divergentes entre las manifestaciones del apoderado judicial de la accionada y las contenidas en la demanda, fueron analizados los elementos de convicción obrantes en el expediente, hallándose varias incapacidades laborales emitidas a favor del demandante (fs. 12 a 17 ib.), de las cuales se extrae que (i) la causa o contingencia fue un accidente de trabajo; (ii) el diagnóstico principal es fractura de vértebra lumbar; y (iii) el actor estuvo incapacitado para trabajar durante 6 lapsos, el primero comprendido desde febrero 13 a febrero 17 de 2013 y el último entre marzo 21 hasta abril 9 de 2013, en los cuales solo tuvo 37 días de incapacidad laboral.

Ahora bien, y siguiendo con el análisis probatorio, a folio 19 del cuaderno inicial, se encontró impresión de correo electrónico con documento adjunto, enviado por la empresa demandada y recibido por el accionante en marzo 25 de 2013, a las 10:30 a.m., en la cual se lee “remito carta de preaviso para el trabajador Juan Sebastián Cano quien se desempeña como eléctrico” . Igualmente, a folio 20 del mismo cuaderno, se halló oficio dirigido por el Director de Recursos Humanos de Ménsula S. A. al señor Juan Sebastián Cano Arango , en el cual se manifestó “le informamos que su contrato de trabajo laboral a término fijo el cual dio inicio el día 7 del mes de junio del año 2012 termina el día 7 de abril del 2013” .

Resulta pertinente advertir que las pruebas antes referidas fueron oportunamente conocidas por la accionada, pues el juez de instancia le dio traslado de ellas junto con el escrito de la demanda (f. 37 ib.) y no fueron debatidas, ni tampoco tachadas de falsedad por tal empresa.

7.5. Así las cosas, se comprobó que Ménsula S. A. terminó unilateralmente el contrato de trabajo al señor Juan Sebastián Cano Arango, en dos momentos, uno encontrándose éste en el último periodo de incapacidad laboral que le fue otorgado por su médico tratante y otro en el que invocó justa causa por la supuesta inasistencia al trabajo.

Frente al primero, éste carece de razón alguna que lo justifique, ya que no existe autorización del Ministerio del Trabajo que permitiera a la referida sociedad despedir al demandante hallándose incapacitado.

En virtud de lo anterior, la sociedad demandada incumplió la prohibición implícita que se encuentra en los artículos 62 del CST y 16 del Decreto 2351 de 1965, de no despedir a un empleado en período de incapacidad laboral, menos aún si no ha sobrepasado los 180 días, garantía que protege a este tipo de trabajadores, para quienes la terminación unilateral del vínculo laboral se torna ineficaz al omitirse tal autorización, pues resultan vulnerados los derechos a la igualdad y al trabajo de una persona discapacitada.

Además, según la clausula quinta del contrato laboral, el aviso de no prórroga del mismo debía haberse realizado con 30 días de antelación al vencimiento del convenio, es decir, antes de marzo 7 de 2013 y no dentro de dicho término como aconteció en este asunto, causándose automáticamente la prórroga del contrato.

En cuanto al segundo despido, tampoco es de recibo para esta Sala el argumento de la demandada referente a la terminación unilateral del contrato laboral por justa causa, fundada en la supuesta inasistencia al trabajo por parte del señor Juan Sebastián Cano Arango, entre abril 13 y 22 de 2013, ya que finalizado el último ciclo de incapacidad (marzo 21 a abril 9), el actor se reintegró a sus labores y en el transcurso del día 11 de abril verbalmente le fue confirmada la decisión de Ménsula S. A. de terminar su relación de trabajo. Y fue ante tal determinación de su empleador que el accionante decidió no seguir asistiendo a laborar, ante lo cual optó por acudir en los días inmediatamente siguientes a la oficina del Ministerio del Trabajo más cercana, para solicitar asesoría y encontrar una pronta solución a su caso.

La Sala encuentra inaceptable la supuesta configuración de una justa causa en esta segunda terminación del contrato, que más bien da la idea de corresponder a un artificio por parte de la empresa demandada, para desarrollar su decisión de terminar unilateralmente la relación con un trabajador incapacitado, sin mediar aprobación de la autoridad del trabajo correspondiente y con la intención de tratar de aparentar que la determinación se debió exclusivamente al supuesto incumplimiento del contrato y de la ley por parte del empleado.

7.6. Con fundamento en lo anterior, esta Sala de Revisión concluye que Ménsula S. A. vulneró los derechos fundamentales del señor Juan Sebastián Cano Arango, cuando aprovechándose de su posición frente al actor, dio por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encontraba en periodo de incapacidad (sujeto de especial protección), sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo. En esta medida, teniendo en cuenta la condición de debilidad resultante de la subordinación que el afectado ocupaba en el contrato irregularmente terminado, el demandante merece el amparo de sus derechos fundamentales, con el propósito de restablecer el equilibrio contractual roto a partir de la inopinada decisión de terminar su contrato.

7.7. Por tales razones, será revocado el fallo único de instancia, dictado en junio 5 de 2013 por el Juzgado 29 Penal Municipal con Función de Control Garantías de Medellín, que declaró improcedente la acción de tutela promovida por Juan Sebastián Cano Arango, contra Ménsula S. A .. En su lugar, serán tutelados los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de Juan Sebastián Cano Arango .

En consecuencia, se ordenará a la empresa Ménsula S. A . , por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si no lo ha efectuado aún, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al señor Juan Sebastián Cano Arango , en una labor que pueda desempeñar teniendo en cuenta su capacitación y su estado de recuperación, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios, aportes y prestaciones sociales dejados de percibir, lo anterior con fundamento en la prohibición de discriminación del mencionado actor por encontrarse en estado de debilidad manifiesta frente a la empresa demandada y aunado a la exigencia del principio de solidaridad.

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

- REVOCAR el fallo único de instancia, proferido en junio 5 de 2013 por el Juzgado 29 Penal Municipal con Función de Control Garantías de Medellín, que declaró improcedente la acción de tutela promovida por Juan Sebastián Cano Arango, contra Ménsula S. A ..

En su lugar, se dispone TUTELAR los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de Juan Sebastián Cano Arango , y ORDENAR a Ménsula S. A.

, por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al señor Juan Sebastián Cano Arango , en una labor que pueda desempeñar teniendo en cuenta su capacitación y su estado de recuperación, sin solución de continuidad y en iguales o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios, aportes y prestaciones sociales dejados de percibir.

Segund o. Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Cfr. T-118 de febrero 16 de 2010, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[2] Cfr. T-735 de septiembre 13 de 2010, M. P. Mauricio González Cuervo. [3] Cfr. T-231 de marzo 26 de 2010, M. P. María Victoria Calle Correa.

[4] Cfr. T- 375 de agosto 20 de 1996, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [5] Cfr. T- 382 de mayo 21 de 2010, M. P. Nilson Pinilla Pinilla. [6] Cfr. T-011 de enero 17 de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra; 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.

[7] T-661 de agosto 10 de 2006. [8] "… C-073 de 2003 M. P. Alfredo Beltrán Sierra. Examen constitucional del artículo 33, parcial, 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'." [9] "Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araújo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente." [10] "… T-530 de 2005 M. P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-002 de 2006 M. P. Jaime Córdoba Triviño .

" [11] T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [12] Cfr. T-198-06 precitada. [13] T-449 de junio 15 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[14] T-190 de marzo 17 de 2011, M. P. Nilson Pinilla Pinilla. [15] Normativa adoptada mediante Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre 20 de 1993.

[16] Convención adoptada en junio 7 de 1999, en Guatemala. [17] Adoptada en la sede de Naciones Unidas en Nueva York en diciembre 13 de 2006, asumida en Colombia mediante Ley 1346 de julio 31 de 2009.

[18] La mencionada Ley fue promulgada con el objeto de promover "la implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos" .

[19] Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad" , adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas, en diciembre 13 de 2006.

[20] El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012, declarado inexequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-744 de septiembre 26 de 2012, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, conservándose así el texto original.

[21] Cfr. T-490 de junio 16 de 2010, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [22] Cfr. T-504 de mayo 16 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [23] T-468 de junio 16 de 2010, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[24] El artículo 23 del Decreto 2463 de 2001 preceptúa: "Rehabilitación previa para solicitar el trámite ante la junta de calificación de invalidez. La solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando las entidades del sistema de seguridad social integral, el Fondo de Solidaridad y Garantía, los regímenes de excepción o el empleador, según sea el caso, hayan adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se compruebe la imposibilidad para su realización. // Cuando se requiera la calificación de pérdida de la capacidad laboral para acceder a los beneficios otorgados por las cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud, administradoras del régimen subsidiado o para acceder al subsidio del Fondo de Solidaridad Pensional y a los beneficios a que se refiere la Ley 361 de 1997, no será necesaria la terminación previa de los procesos de tratamiento y rehabilitación para la formulación de la solicitud ante las juntas de calificación de invalidez.// Las administradoras de fondos de pensiones y administradoras de riesgos profesionales deberán remitir los casos a las juntas de calificación de invalidez antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150) de incapacidad temporal, previo concepto del servicio de rehabilitación integral emitido por la entidad promotora de salud. // Expirado el tiempo de incapacidad temporal establecido por el Decreto-Ley 1295 de 1994, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán postergar el trámite ante las juntas de calificación de invalidez

y hasta por trescientos sesenta (360) días calendario adicionales, siempre que otorguen una prestación económica equivalente a la incapacidad que venía disfrutando y exista concepto médico favorable de rehabilitación .

// Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación, la administradora de fondos de pensiones con la autorización de la aseguradora que hubiere expedido el seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o entidad de previsión social correspondiente , podrá postergar el trámite de calificación ante las juntas de calificación de invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal otorgada por la entidad promotora de salud, siempre y cuando se otorgue un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador . // Cuando el trabajador no se encuentre afiliado a una entidad promotora de salud o se encuentre desvinculado laboralmente, el concepto de rehabilitación lo otorgará la administradora de fondos de pensiones o administradora de riesgos profesionales que tenga a cargo el trámite de calificación correspondiente. En dichos casos, cuando se trate de una contingencia de origen profesional, el tratamiento y la rehabilitación integral estará a cargo de la administradora de riesgos profesionales, con personal especializado propio o contratado para tales fines. // Cuando la junta de calificación de invalidez encuentre incompleto el proceso de tratamiento y rehabilitación, existiendo una administradora de riesgos profesionales o empresa promotora de salud obligada a continuar dicho tratamiento, se abstendrá de calificar y devolverá el caso a la entidad respectiva. // De conformidad con lo señalado en la ley, la administradora del sistema de seguridad social integral o la entidad de previsión social correspondiente que incumpla con el pago de los subsidios por incapacidad temporal, será sancionada por la autoridad competente.” (No está en negrilla en el texto original.) [25] Esta limitación, también se encuentra regulada en el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, “sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas” , que fue ratificado por la Ley 82 de 1988, y reglamentado por el Decreto 2177 de 1989.

[26] Cfr. T-231 de marzo 26 de 2010, M. P. María Victoria Calle Correa.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.