

Sentencia T-039/10

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS Y MADRES CABEZA DE FAMILIA-Reiteración de jurisprudencia

MADRE CABEZA DE FAMILIA-Criterios para determinar tal condición

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL INEFICAZ-Lentitud del proceso laboral en el que se debate la naturaleza de la enfermedad de la actora hace que se vulneren sus derechos fundamentales

Frente a la existencia de un proceso de naturaleza laboral, en el que se debate el origen de la enfermedad. Queda probado que la jurisdicción laboral que en este momento conoce del asunto, no ha resuelto de manera pronta la controversia, vale la pena resaltar que la señora ha recurrido en tiempo a los mecanismos jurídicos que tiene a su alcance, pues el despido se produjo el día 17 de junio y la demanda laboral fue admitida el 8 de agosto de 2008, sin que hasta la fecha, como ya se mencionó, exista un pronunciamiento de fondo. Por lo anterior, puede afirmarse que pese a la existencia de otro mecanismo judicial, si éste resulta ineficaz para la protección de derechos fundamentales es procedente el amparo por vía de tutela como mecanismo transitorio. La lentitud con la que transcurre el proceso laboral lo convierte en un mecanismo no eficaz para la garantía de los derechos de la demandante y lleva a que durante todo este tiempo, la actora y su familia se vean restringidos en su acceso a salud, seguridad social y mínimo vital.

DERECHO AL MINIMO VITAL DE MADRE CABEZA DE FAMILIA-Vulneración

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía y pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir

Referencia: expediente T-2396452

Acción de tutela interpuesta por Geisil Zea Ortega contra la Sociedad Industrias St. Even S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Bogotá, D.C., primero (1) de febrero de dos mil diez (2010)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, Nilson Pinilla Pinilla y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos emitidos por los Juzgados Cuarto Penal Municipal y Décimo Penal del Circuito de Medellín, en la acción de tutela instaurada por la señora Geisil Zea Ortega contra Industrias St. Even S.A.

I. ANTECEDENTES.

La señora Geisil Zea Ortega, a través de apoderado judicial, interpone acción de tutela en contra de la Sociedad Industrias St. Even S.A, al considerar vulnerados sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a los derechos de los niños. Para fundamentar su solicitud, presentada el día 19 de mayo de 2009, la accionante relata los siguientes:

1. Hechos.

1.1. Manifiesta la actora que fue vinculada como operaria de máquina de confección por la Sociedad Industrias St. Even S.A, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 4 de enero 1994, hasta el día 17 de junio de 2008, fecha en la cual le fue terminado de manera unilateral sin existir una justa causa.

1.2. Señala que padece una enfermedad de origen profesional denominada “Síndrome del Túnel de Carpo Bilateral”, calificada por la ARP Colmena, desde el día 7 de junio de 2002 e informa que aún no se ha recuperado de la misma. Además, aduce que su despido se realizó sin cumplir con el lleno de los requisitos legales, pues su empleador no solicitó autorización ante la entidad competente, como se encuentra reglado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

1.3. Sostiene que el despido le ha generado una situación de desamparo, pues se encuentra enferma, es madre cabeza de familia y tiene un hijo menor de edad bajo su cuidado, no dispone con rentas de ninguna clase y sus ingresos dependían completamente del trabajo desempeñado en la empresa demandada; como consecuencia, considera que se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

Por lo anterior, invoca el amparo de sus derechos fundamentales y solicita se ordene a la empresa demandada su reintegro en un cargo que pueda desarrollar de acuerdo a su limitación física, hasta tanto obtenga su pensión por invalidez. Además, solicita que le sean pagados los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la ocurrencia de su despido.

2. Traslado y contestación de la demanda.

Avocado el conocimiento el representante legal de Sociedad Industrias St. Even S.A dio respuesta a la demanda oponiéndose a su prosperidad en los siguientes términos:

Señala que existe una errada interpretación de la ley 361 de 1997 y considera que siguiendo las escuelas de interpretación jurídica establecidas por el código civil colombiano, el mandato del artículo 26 de la precitada ley “al ordenar la autorización del ministerio de la protección social para dar por terminado el contrato de trabajo a una persona con limitación física, está ubicado al hecho de finalizar el vínculo laboral por decisión unilateral del empleador, de las personas que teniendo una pérdida de capacidad laboral superior al 25% hayan sido contratadas para obtener el beneficio tributario y de aprendices del empleador (Artículos 56, 24 y 31 ley 361 de 1997)”.

Así mismo, hace mención de la importancia de “conocer en la relación laboral la calificación de discapacitado con el beneficio tributario y la relativa o especial estabilidad en el empleo, requiere tener la acreditación de la ley 361 de 1997”. Como sustento transcribe el artículo 5 de la citada ley:

“Artículo 5º.- Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso

de que dicha limitación no sea evidente.

Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley.

El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud realizará las modificaciones necesarias al formulario de afiliación y al carné de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud con el objeto de incorporar las modificaciones aquí señaladas.

(...)”.

Sostiene que como consecuencia de la crisis económica con Venezuela, que es el mercado externo por excelencia de la compañía, y de la revaluación del peso colombiano, fueron despedidas varias trabajadoras, entre ellas la actora. Manifiesta que tiene conocimiento que a la señora Geisil Zea Ortega, le fue pagada la indemnización correspondiente al presentarse la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Señala que es cierto que la ARP Colmena, mediante comunicación del 9 de julio de 2007, le informó que se había aprobado el origen profesional de la enfermedad padecida por la accionante. No obstante, indicó la demandada que el origen profesional de la enfermedad es objeto de debate dentro de un proceso que cursa en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, admitido el 8 de agosto de 2008 y en cual ya fue surtida la primera audiencia de trámite.

Así mismo, estableció una diferencia entre la fuerza vinculante que tiene la calificación de limitado laboral a quien apenas se le prueba el origen profesional de su enfermedad, como es el caso de la demandante, quien luego de hacer uso de unas incapacidades seguía realizando sus labores normalmente. Resaltó que en principio la enfermedad fue calificada como “enfermedad general”. Consideró que no existe normativa que establezca la obligación de solicitar permiso para terminar un contrato sin justa causa y que el único requisito establecido, es el pago de la indemnización. Como sustento normativo cita el artículo 26 de 1997 que reza:

“Artículo 26º.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para

obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Consideró el apoderado judicial que la norma no instituye la obligación de reintegro, pues ésta sólo estipula el pago de indemnización. A su vez, hace mención del reintegro en las causales taxativas del Código Sustantivo del Trabajo y establece que la situación de la actora no se enmarca dentro de éstas.

Concluyó la empresa que si al finalizar el proceso que se encuentra en curso se determina la existencia de una enfermedad profesional, es la Administradora de Riesgos Profesionales la responsable de atender las prestaciones sociales derivadas de la misma. Llama la atención sobre el carácter subsidiario de la acción de tutela y considera que al existir otro mecanismo, la acción de tutela no está llamada a prosperar.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

1. Primera Instancia.

El Juzgado Cuarto Penal Municipal de Medellín, mediante sentencia de 3 de junio de 2009, negó las pretensiones de tutela presentadas por Geisil Zea Ortega contra Industrias St Even S.A, por considerar (I) que se trata de una controversia de raigambre laboral donde se debaten asuntos económicos, en consecuencia considera que el escenario para dirimir el conflicto es la jurisdicción ordinaria, (II) que no se vislumbra la existencia de un perjuicio irremediable y, por lo tanto, niega la procedencia de la acción como mecanismo transitorio, pues no existe prueba de un daño inminente que haga necesario el amparo.

2. Impugnación.

La señora Geisil Zea Ortega impugnó el fallo de primera instancia por considerar que en el momento adoptar la decisión, el a-quo no decretó las pruebas solicitadas en el escrito de tutela para verificar la inminencia de un perjuicio irremediable. Asegura que los medios de defensa judicial no resultan efectivos para la garantía de sus derechos fundamentales, sumado a que la desvinculación de su empleo genera de manera colateral la pérdida de la seguridad social para ella y su menor hijo.

3. Segunda Instancia.

El Juzgado Décimo Penal del Circuito de Medellín confirmó integralmente el fallo de primera instancia y reiteró los mismos argumentos. Frente a la desprotección que se da con ocasión de la desvinculación laboral, el Juez estimó que existen programas gubernamentales para personas que por su condición de pobreza no pueden garantizar su atención en seguridad social en salud como es el caso del SISBEN, también resaltó la existencia de subsidios como el del desempleo a los que eventualmente podría recurrir la demandante en tanto es superada su situación económica.

A continuación se relacionan las pruebas relevantes que se aportan en el expediente:

* Fotocopias de colillas de pago por concepto de salario de fechas 20 de febrero al 4 de marzo de 2004 y del 16 de mayo al 30 de mayo de 20081

* Fotocopia de la petición radicada por la demandante ante la ARP Colmena de fecha 14 de noviembre del 2007, en la cual rectifica la fecha de estructuración de la “profesionalidad” de la patología e indica que fue a partir del 7 de junio de 2002. Además que esta información se encuentra en el almacento Medellín con la Doctora Victoria Eugenia Cataño (jefe de medicina laboral), quien aprobó la información suministrada2.

* Carta de concepto médico laboral de la actora emitido por Colmena Riesgos Profesionales a Susalud E.P.S de fecha 9 de julio de 2007, en la cual informa la relación causa efecto3 de su

enfermedad y establece su origen profesional⁴.

* Fotocopia de liquidación de prestaciones sociales de la demandante de fecha 26 de junio de 2008, en el cual se hace pago por concepto de indemnización y otros emolumentos por un total de \$5.492.034. En este documento se encuentra registro del salario básico mensual devengado por la actora al momento del despido, estipulado en \$461.5005.

* Fotocopia de carta de Susalud, dirigida a la actora en la cual se informa que de acuerdo a la normatividad que regula la materia (Decreto 1295 de 1994, Decreto 1832 de 1994, Resolución 4050 de 1995, Decreto 017 de 1999 y Decreto 2463 de 2001), la entidad determinó como enfermedad profesional, el síndrome de túnel del carpo Bilateral (G 560). Así mismo, estableció que la misma se encuentra consignada en los artículos 1 °, 2 ° y 3 ° del Decreto 1832 de 1994 y que sus documentos serian enviados a la ARP, para su estudio⁶.

* Fotocopia de registro civil de nacimiento de Osorio Zea Yeferson⁷.

* Certificado de existencia y representación de Industrias St. Even S.A⁸.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Planteamiento del problema jurídico.

De acuerdo con los antecedentes planteados, corresponde a esta Sala determinar si

Industrias St. Even S.A vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a los derechos del niño, de la señora Geisil Zea Ortega, al dar por terminado el contrato de trabajo sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, a pesar de tener conocimiento de la calificación médica de la accionante en la cual se dictamina que padece enfermedad profesional.

Para resolver el anterior problema jurídico, estima la Sala preciso reiterar la jurisprudencia de esta Corporación en relación con (I) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sujetos en estado de debilidad manifiesta, entre ellos discapacitados y madres cabeza de familia; (II) procedencia excepcional de reintegro laboral, cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada y (III) análisis del caso concreto para determinar si hay lugar o no a la protección invocada.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de sujetos en estado de debilidad manifiesta entre ellos discapacitados y madres cabeza de familia (reiteración jurisprudencial).

El derecho a la igualdad se encuentra consagrado en el artículo 13 superior y en su inciso tercero establece el compromiso del Estado en el sentido “de proteger especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos o maltratos que se cometan contra ellas.”

De igual forma, para hacer mención de las medidas a adoptar o para contrarrestar la situación de debilidad manifiesta de algunas personas, se establece en el artículo 47 constitucional la obligación del Estado de adelantar una política de prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos sensoriales y síquicos, prestándoles la atención especializada que requieran.

En este sentido se ha establecido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, como una forma de protección especial y de garantía de igualdad:

“La jurisprudencia constitucional también ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado. La Corporación ha considerado que constituye un trato discriminatorio, cuando se ha despedido de manera

unilateral a una persona debido a su condición física, toda vez que no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas.”⁹

En cuanto a la protección de este derecho constitucional a favor de las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, se busca en cada una de las medidas a adoptar dentro de las esferas de ámbito público, garantizar el derecho a la igualdad de quienes por su especial condición, se ven expuestos a factores de discriminación, logrando de esta manera la inclusión en la vida social. En materia laboral se pueden presentar algunos aspectos relevantes en los que se presentan situaciones de discriminación y con el objeto de contrarrestarlas se hace necesaria la utilización de mecanismos jurídicos prevalentes. Así lo ha presentado la jurisprudencia constitucional en lo relativo a la procedencia excepcional de la acción de tutela cuando existe un abuso del derecho con ocasión del despido sin justa causa de una persona discapacitada.

“El despido sin justa causa de un discapacitado no es, en sí mismo un asunto de relevancia constitucional, pero lo que resulta inadmisibles es que este despido obedezca a la utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado, ya que 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. La comprobación de una discriminación como la indicada depende de tres aspectos: (i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.”¹⁰

La estabilidad laboral reforzada es predicable de unos sujetos determinados dada su especial condición, como en el caso de las personas con discapacidad, y esto con el objeto de que exista una real inclusión en el campo laboral. Pero vale la pena resaltar que el marco de aplicación tiende a ser extensivo para las personas que no sólo están calificadas como discapacitadas sino que sufren una merma en su salud debido al desarrollo de sus labores, es hacia esa línea que se dirige la normatividad constitucional y la jurisprudencia, tal como lo expone la sentencia T-198 de 2006:

“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que

éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”¹¹(Negrillas fuera del texto).

En consecuencia, resulta evidente que la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada ha venido presentando un desarrollo en materia jurisprudencial. De manera que el margen de acción para garantizar dicha protección, “no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”¹²

Así mismo, es dable resaltar la importancia que tienen los sujetos en estado de debilidad manifiesta en la jurisdicción constitucional, pues su protección se hace apremiante y diferencial respecto de otros en lo relativo a la garantía de los derechos fundamentales frente a quienes no están en condiciones de igualdad, como es el caso de los discapacitados y de las madres cabeza de familia, entre otros, tal como lo ha señalado ésta Corporación. En la sentencia T-1040 de 2001, analiza el artículo 13 superior y determina que:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución,

que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.¹³ Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.”¹⁴

Importante es hacer mención del alcance del derecho a la protección laboral reforzada, con relación a que el mismo no sólo implica no ser despedido sin previa autorización, sino también el derecho al reintegro. Sobre la materia la sentencia T-661 de 2006 explica:

“Establecido entonces i) que en “ningún caso” la limitación de una persona puede servir de obstáculo para la permanencia en el empleo o para que el limitado físico, sensorial o psíquico acceda a una ocupación, acorde con su situación; ii) que en el proceso de reubicación del trabajador se deberán respetar sus garantías constitucionales y iii) que los discapacitados tienen derecho a contar con un “recurso sencillo y efectivo para obtener de los jueces o tribunales, dentro de plazos razonables, el restablecimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales”, está claro que la acción de tutela procede para resolver sobre el reintegro al trabajo de un trabajador discapacitado, despedido sin haberle permitido confrontar la decisión y sin autorización del Ministerio de la Protección Social -artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 16 de 1972.”¹⁵(subraya la sala)

Así mismo, la sentencia T-866 de 2009 establece que “con posterioridad y con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, que incorporó como una garantía constitucional la seguridad social, se expidió la Ley 100 de 1993. Esta norma prevé las distintas situaciones

que pueden presentarse y los procedimientos que deben seguirse cuando un trabajador padece una enfermedad o sufre una lesión que lo incapacite para laborar en forma permanente o temporal.”¹⁶

Es claro que las personas que padecen una enfermedad y que se encuentran desarrollando una actividad laboral no pueden ser desprotegidas por parte del Sistema de Seguridad Social en Salud, en consecuencia debe garantizarse el mínimo vital para éstos, bien sea, mediante el pago de incapacidad, pago de salarios por reinstalación en el empleo o en caso de ser gravosa la situación de salud, el pago de la pensión por invalidez. Se ha establecido que “(...) frente a la contingencia de la enfermedad, el Sistema prevé el pago de la incapacidad. Si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo. Si la enfermedad genera una limitación o pérdida de la capacidad laboral, puede dar lugar al pago de la pensión de invalidez, en cuyo caso la calificación de la pérdida laboral le corresponde emitirlo a la Junta de calificación de invalidez.”¹⁷

En lo relativo a la protección constitucional de las madres cabeza de familia en el artículo 43 constitucional¹⁸ se estipula la igualdad entre los géneros, pero así mismo se compromete al Estado a apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, protección fundada en acciones afirmativas que permitan una igualdad sustantiva en especial cuando se habla de igualdad de oportunidades¹⁹. A su vez se trata de establecer “algunas prerrogativas, no privilegios, con miras a hacer más llevadera la difícil tarea de asumir en forma solitaria las riendas del hogar, de manera que puedan desempeñarse en otros escenarios como el laboral (...).”²⁰

La protección constitucional a la mujer cabeza de familia también tiene sustento legal, con el fin de desarrollar mecanismos eficaces para su real amparo, tanto es así que la ley 82 de 1993 en su artículo 2°, entiende por “Mujer Cabeza de Familia”, para efectos de la misma “a quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

PARAGRAFO. Esta condición y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el

respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.”²¹

Frente a la exigencia de declaración ante notario la sentencia T-1211 de 2008 establece que según reiterada jurisprudencia constitucional en el momento de entrar a determinar si es o no madre cabeza de familia no es requisito indispensable la declaración ante notario para efectos probatorios toda vez que “la condición de madre cabeza de familia no depende de dicha formalidad, sino de los presupuestos fácticos.”²²

La jurisprudencia ha establecido algunos criterios para determinar la condición de madre o padre cabeza de familia los cuales son:

“... (i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos. (ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.”²³

Procedencia excepcional de reintegro laboral, cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada.

El derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención a éste en varios artículos²⁴, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia²⁵.

Así mismo se estableció²⁶ en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad

frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Frente al bloque de constitucionalidad²⁷ queda claro que los Convenios Internacionales sobre la materia, hacen parte integral de la legislación interna.

De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia no pueden ser quebrantados.

Es importante resaltar que dentro de la normativa constitucional²⁸ se consagra el deber del Estado de garantizar la inclusión laboral de los minusválidos acorde con sus condiciones de salud.

Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.

Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional o que se encuentren en estado de debilidad manifiesta. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada²⁹, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato reestablecimiento de sus derechos.”³⁰(Subraya la sala).

Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Artículo 26^o.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”³¹

Resulta claro el alcance de este precepto legal según la sentencia T-519 de 2003, la cual sostuvo que:

“Lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así una estabilidad laboral mayor. El artículo 26 fue declarado exequible de manera condicionada toda vez que la Corte estimó que en todo despido por razón de la limitación de la persona deberían concurrir dos factores: la autorización de la oficina del trabajo y el pago de ciento ochenta días de trabajo. Estas dos cargas para el empleador son instrumentos previstos por el legislador para evitar que se presente de manera arbitraria el despido de la persona limitada.” ³²

Ahora bien, sobre el requisito de autorización de la Oficina de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social, exigido para el despido o terminación del contrato de trabajo de una persona en razón a su limitación, esta Corporación emitió pronunciamiento en la sentencia C-531 de 200033; allí se estableció que:

“Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.”

Es evidente la protección legal y jurisprudencial de las personas que por su condición de salud, resultan siendo víctimas de segregación laboral. Por consiguiente, para que proceda el despido de una persona en ésta situación, se establecen en cabeza del empleador unas obligaciones reseñadas en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en cuanto, a la autorización para el despido y el pago de indemnización, las cuales no resultan ser excluyentes, sino por el contrario complementarias, aclarando que el pago de la indemnización establecida, no exime al empleador de solicitar la autorización del Ministerio de la Protección Social.

No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de discapacitado o de persona enferma no

es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que si se produjo el despido de una persona con esta calidad fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.³⁴

Conforme a la jurisprudencia se puede sostener 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.”³⁵

3. Estudio del caso concreto:

Corresponde a esta Sala determinar si en este asunto procede la acción de tutela instaurada mediante apoderado judicial por la señora Geisil Zea Ortega, mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a los derechos de los niños y como consecuencia, se establezca la viabilidad del reintegro laboral por parte de Industrias St. Even, que dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y sin contar con la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, a pesar de conocer que la actora padece de enfermedad profesional diagnosticada por la ARP Colmena.

Esta Corporación tiene como regla general la improcedencia de la acción de tutela como mecanismo principal para dar solución a las controversias que en materia de estabilidad laboral se presentan, salvo cuando se está frente a sujetos de especial protección que se encuentren en estado de debilidad manifiesta. Es el caso de personas discapacitadas, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación.

La procedencia excepcional depende entonces de que se cumplan tres aspectos que permiten comprobar si esta situación se presenta: “(i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga

conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.”³⁶

Con los lineamientos establecidos se puede determinar si resulta o no procedente el amparo de los derechos fundamentales invocados.

Frente al primer aspecto, es claro que la señora Geisil Zea Ortega al momento de producirse el despido padecía de “Síndrome del Túnel del Carpo Bilateral”. De esta situación dan cuenta los documentos aportados dentro del expediente, (I) carta de Susalud EPS con fecha 22 de marzo de 2007, dirigida a la actora en la que le comunican que sus documentos serán enviados a la ARP para certificar el origen profesional de la enfermedad, (II) concepto médico laboral de fecha 7 de julio de 2007 dirigido a Susalud EPS en el que se certifica la relación causa efecto³⁷ de la enfermedad de la demandante, (III) carta de la señora Geisil Zea Ortega de fecha 14 de noviembre de 2007, dirigida a Colmena riesgos profesionales, en la cual rectifica la estructuración de la profesionalidad de la patología³⁸.

Es importante resaltar la manifestación realizada por la actora referente a su condición de madre cabeza de familia quien tiene un hijo de ocho años de edad, de quien adjunta en el escrito de tutela certificado de registro civil de nacimiento. Se desprende también del escrito de tutela y de las pruebas allegadas que percibía por concepto de salario \$461.500, del cual derivaba su mínimo vital y el de su menor hijo, manifestó que no cuenta con rentas de ninguna clase, lo que sumado a su situación de salud la hace un sujeto de especial protección.

En cuanto al conocimiento del empleador sobre su estado de salud, resulta claro que éste conocía la patología de la señora Geisil Zea Ortega, ya que en la contestación de la demanda manifestó que sabía de unas incapacidades de la demandante, pero que luego de surtidas la actora seguía desarrollando sus actividades normalmente. Así mismo, en el escrito de contestación hace una interpretación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en la cual estima que no es necesario para el despido la solicitud de autorización previa al Ministerio de la Protección Social, pues sólo se requiere del pago de la indemnización y la misma fue cancelada a la demandante. En consecuencia, la accionada desconoció de manera abrupta la calificación médica que debió ser valorada al momento del despido.

Finalmente se establece como requisito probar el nexo de causalidad entre el despido y la

enfermedad, y se parte de la presunción de que la desvinculación fue con ocasión de su precaria condición de salud, más aún si teniendo conocimiento de su particular situación, no se solicita autorización a la oficina del trabajo como ocurrió en el presente caso. Pues Industrias St. Even S.A. tenía conocimiento del estado de salud de la actora, tanto es así que se reconoce que para el despido sólo es necesario el pago de indemnización, además tenía conocimiento de que había hecho uso de algunas incapacidades y aún así procedió a despedirla.

La accionada presenta como argumento para sustentar el despido de la señora Geisil Zea Ortega, la crisis económica con Venezuela, país que es “el mercado externo por excelencia de la compañía y la reevaluación del peso colombiano”. Así mismo, informó que como la actora fueron despedidas otras personas. Esta manifestación se realiza por parte de la accionada sin presentar pruebas que así lo demuestren, como la lista de personas despedidas o monto de las exportaciones realizadas a Venezuela. Es importante resaltar que la carga de la prueba le compete a la accionada para poder desvirtuar la presunción de veracidad³⁹ que ostenta la declaración de la accionante con relación al nexo causal del despido.

Frente a la existencia de un proceso de naturaleza laboral, en el que se debate el origen de la enfermedad y que surte trámite en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, el cual fue admitido el 8 de agosto de 2008, con identidad de partes frente a la presente acción de tutela, es importante resaltar que ha transcurrido un término de 10 meses entre la iniciación del mismo y la interposición de la acción de tutela y según información de la entidad accionada se ha realizado la primera audiencia de trámite.

Como ya se explicó, el Decreto 2591 de 1991, estableció en su artículo 6° las causales de improcedencia de la acción de amparo dentro de ellas se encuentra que “La acción de tutela no procederá: Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante. Se entiende por irremediable el perjuicio que solo pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización”. Con atención a lo reglado y pasando al caso concreto, tenemos que la lentitud con la que transcurre el proceso laboral lo convierte en un mecanismo no eficaz para la garantía de los

derechos de la demandante y lleva a que durante todo este tiempo, la actora y su familia se vean restringidos en su acceso a salud, seguridad social y mínimo vital.

Se establece entonces por esta Corporación⁴⁰ que al ser evidente un perjuicio irremediable o la absoluta ineptitud del medio judicial ordinario de defensa, será la acción de tutela el mecanismo más apto para solucionarlo.

Es así que la jurisprudencia constitucional ha establecido la procedencia de ésta acción cuando se encuentren en juego derechos constitucionales y no solamente legales para la protección de derechos fundamentales. La sentencia SU 667 de 1998 estableció:

“...las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario.”⁴¹

Así mismo, en torno a la idoneidad del amparo como mecanismo transitorio para ordenar el reintegro, la jurisprudencia ha establecido que:

“La acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas. La Sala reitera que en esta última hipótesis existe un mecanismo judicial diferente a la acción de tutela al cual debe acudir el trabajador, pues la procedencia excepcional de la acción no lo dispensa de la carga de acudir al juez competente para que éste decida, de forma definitiva y en su escenario natural, la petición de reintegro. No obstante, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales del empleado, es posible conceder el amparo como mecanismo transitorio.”⁴²

Es importante resaltar la condición especial de la actora, quien es madre cabeza de familia,

sumado a ello la aqueja una enfermedad de tipo profesional que por su naturaleza le imposibilita realizar adecuadamente sus funciones de operaria de máquina de confección, labor que venía desarrollando por ms de 14 años. Puede llegar a inferirse que su situación económica es precaria, debido a que devengaba un salario mínimo al momento de producirse el despido y era su trabajo como operaria lo que le garantizaba su mínimo vital y el de su menor hijo.

De las consideraciones presentadas se deriva que el fallo emitido por el Juzgado Décimo Penal del Circuito de Medellín, debe ser revocado y en su lugar conceder como mecanismo transitorio la protección de los derechos fundamentales de la actora, ordenando de esta forma a la empresa accionada, si aún no lo ha hecho, (I) reintegrar a la señora Geisil Zea Ortega a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando la despidió el 17 de junio de 2008, que no genere riesgo para su salud, atendiendo al diagnóstico dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia; mientras existe pronunciamiento de la jurisdicción ordinaria, (II) pagar a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como los aportes a seguridad social correspondientes a salud y pensión hasta tanto se produzca pronunciamiento del juez laboral.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Décimo Penal del Circuito de Medellín, de fecha 27 de julio de 2009, por medio del cual confirmó el fallo de primera instancia. En su lugar, CONCEDER COMO MECANISMO TRANSITORIO, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social de la señora Geisil Zea Ortega, vulnerados por Industrias St. Even S.A.

SEGUNDO.- ORDENAR en consecuencia, a Industrias St. Even S.A, a través de su representante legal o quien haga sus veces (I) reintegrar a la señora Geisil Zea Ortega a un

cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando la despidió el 17 de junio de 2008, que no constituya riesgo para su salud, atendiendo al diagnóstico, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia; hasta tanto se produzca pronunciamiento de la jurisdicción ordinaria (II) pagar a la demandante todos los sueldos y prestaciones sociales dejados de percibir, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión hasta tanto exista pronunciamiento del juez laboral.

TERCERO.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Folios 8 y 9, Cuaderno Num. 1 del expediente.

2 Folio 10, Cuaderno Num 1 del expediente.

3 El Decreto 1832 del 3 agosto de 1994, adopta la tabla de enfermedades profesionales. // ARTICULO 3. DETERMINACION DE LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD. Para determinar la relación

causa efecto, se deberá identificar: (1) la presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador. (2) La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con este factor de riesgo.

4 Folio 11, Cuaderno Num. 1 del expediente.

5 Folio 12, Cuaderno Num 1 del expediente.

6 Folio 13, Cuaderno Num 1 del expediente

7 Folio 14, Cuaderno Num 1 del expediente

8 Folios 15 al 19, Cuaderno Num 1 del expediente

9 Ver sentencia T-198 de marzo 16 de 2006.

10 Ver sentencia T-554 de mayo 29 de 2008.

11 Ver sentencia T-198 de marzo 16 de 2006

12 Ver sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001

13 El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: "Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente."

14 Ver sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001.

15 Ver sentencia T-661 de agosto 10 de 2006

16 Ver sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009

17 Ver sentencia T-729 de agosto 25 de 2006

18 Artículo 43 C.P La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o

desamparada.//El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

19 Ver sentencia T-1211 de diciembre 5 de 2008.

20 Ibidem.

21 Ley 82 de 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.

22 Ver sentencia T-1211 de diciembre 5 de 2008.

23 Ver sentencia SU 389 de abril 13 de 2005

24 Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros..

25 Artículo 25. C.P: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

26 Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al

pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

27 Ver sentencias.: C-225 de junio 7 de 1995, C-578 de diciembre 4 de 1995, C-191 de mayo 6 de 1998, entre otras.

En la sentencia T- 568 de agosto 10 de 1999 , en la cual se establece cual es el alcance y la aplicación del bloque de constitucionalidad en materia laboral, se presente el caso en que el Sindicato de Empresas Varias de Medellín, busca el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo y a la libertad sindical (asociación, organización y huelga) y debido proceso presuntamente vulnerados por el actuar del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Municipio de Medellín y las Empresas Varias de Medellín, dado que se procedió al despido de 209 de trabajadores todos adscritos al sindicato al ser declarado ilegal un cese de actividades. Trabajadores que luego de la decisión de despido acudieron ante la jurisdicción laboral resultando todos .los fallos adversos a sus pretensiones pues los jueces coincidieron en la estipulación legal (Artículo 430 del C:ST y Artículo 65 de la ley 50 de 1990), la cual establece la prohibición de la huelga en los servicios públicos y califica como ilegal la suspensión colectiva del trabajo en los servicios públicos. Con base en lo anterior y ante la citada negativa, los trabajadores acudieron ante la Oficina Internacional del Trabajo solicitando la protección de los derechos que consideraban conculcados “pidieron entonces el amparo de su derecho a la libertad sindical y denunciaron la injerencia indebida del Estado en las actividades de su organización, así como la violación al debido proceso”. Frente a la solicitud el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el informe 309 “urge al gobierno para que tome las medidas necesarias para que se reintegre a sus puestos de trabajo a los dirigentes sindicales, sindicalistas y trabajadores , despedidos por haber participado en la huelga (...)” , así mismo el Comité y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pidió al gobierno “la revisión de la estipulación legal que prohíbe la huelga en una amplia gama de servicios públicos que no pueden ser considerados como esenciales en el sentido estricto del termino (...)”. Por su parte las entidades accionadas se opusieron a las peticiones de la acción de tutela entre muchos argumentos pero en especial para el caso que nos ocupa, por considerar que las precitadas Recomendaciones no tiene carácter vinculante. Ante el caso descrito el juez constitucional

fallo de manera favorable para los actores por considerar “que la posición asumida por las entidades demandadas es contraria al ordenamiento jurídico colombiano -en el que se incluyeron los Convenios 87 y 98 de la OIT-, y a los compromisos asumidos por nuestro Estado en el plano internacional, por lo que debe insistir en resaltar que las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia de la OIT, no pueden ser ignoradas: cuando resultan de actuaciones del Estado contrarias a los tratados internacionales aludidos en el artículo 93 Superior, aunque no sean vinculantes directamente, generan una triple obligación en cabeza de los Estados: deben 1) ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas; 2) servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y 3) orientar el sentido y alcance de las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en éste y los casos que sean similares.”

28 Artículo 54 C.P Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

29 Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

30 Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

31 Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

32 Ver sentencia T-519 de junio 26 de 2003.

33 Ver sentencia C-531 de mayo 10 de 2000, Por la cual se declara exequible la parte del inciso primero del artículo 26 que dice: “que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y declaró exequible el inciso 2º del mismo artículo.

34 Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

35 Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

36 Ver sentencia T-554 de mayo 29 de 2008

38 Folios 10, 11 y 13, Cuaderno Num 1 del expediente.

39 Decreto 2591, artículo 20. Presunción de veracidad. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.

40 Ver sentencia T-701 de julio 10 de 2008.

41 Ver sentencia SU-667 de noviembre 12 de 1998.

42 Ver sentencia T-062 de febrero 1 de 2007