

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para ordenar reintegro laboral en los casos de estabilidad laboral reforzada

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Protección constitucional

Esta Corporación ha sostenido, como se desarrolló en la parte motiva de esta sentencia, que los empleados que sufren un deterioro de su estado de salud en el transcurso del contrato laboral, deben considerarse personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y por ese motivo, ellos también cuentan con la estabilidad laboral reforzada que les brinda la Constitución, aunque no hayan sido calificados como discapacitados. De manera que en el asunto sub júdice, elector cuenta con estabilidad laboral reforzada, pues su estado de salud se deterioró mientras se ejecutaba el contrato laboral y fue despedido el día en que finalizó su incapacidad. Es precisamente éste, el fundamento de la procedencia de la presente acción de tutela, pues como se dijo, cuando se trata de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, o a las cuales la Constitución Política brinda una estabilidad laboral reforzada la acción de tutela es procedente. Ahora bien, tratándose de un sujeto con estabilidad laboral reforzada, el despido sin justa causa es eficaz si se cuenta con autorización del Ministerio de la Protección Social para hacerlo, y en el presente caso, el accionado efectuó el despido sin justa causa y sin dicha autorización. Además, el empleador estaba al tanto del estado de salud del accionante y podía mantenerlo en su cargo o reubicarlo dadas las circunstancias; sin embargo lo despidió, y por ello se presume que el despido se produjo como consecuencia del estado de salud del empleado y por ende carece de eficacia jurídica. También debe tenerse en cuenta, que si bien en el memorando de terminación del contrato laboral el accionado alegó que el despido se debió a la reestructuración de la empresa, en la contestación de la demanda manifestó que efectuó el despido con base en la potestad que le brinda el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para terminar el contrato de trabajo sin justa causa asumiendo el pago de una indemnización. Por todo lo anterior, esta Sala de Revisión declarará la ineficacia del despido y se ordenará el reintegro del accionante, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba. Asimismo, se dispondrá el pago a su favor de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido y la indemnización de que trata

el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que tiene entidad sancionatoria, al tenor de la sentencia C-531 de 2000.

Referencia: Expediente T-2.559.956

Acción de Tutela instaurada por José Francisco Agray Susa contra Cooratiendas – Tierra Buena.

Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil once (2011).

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente de las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Treinta y Uno Civil Municipal de Bogotá D.C., el veintidós (22) de enero de dos mil diez (2010), en el trámite de la acción de tutela incoada por José Francisco Agray Susa contra Cooratiendas – Tierra Buena.

1. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Dos (02) de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la Sentencia correspondiente.

1.1. SOLICITUD

El accionante José Francisco Agray Susa, solicitó al juez de tutela la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo, vulnerados por la empresa Cooratiendas – Tierra Buena, al despedirlo como consecuencia del deterioro de su estado de salud y sin mediar autorización del Ministerio de la Protección Social.

Sustenta su solicitud en los siguientes:

1.2. HECHOS

1. El accionante manifiesta que tenía un vínculo laboral con la empresa Cooratiendas – Tierra Buena, desde el 17 de febrero de 2008 hasta el 25 de febrero de 2009, y que se desempeñó como auxiliar de almacén y bodega, con un salario de cuatrocientos noventa y seis mil (\$496.000) pesos mensuales.

1. Relata que el 10 de noviembre de 2008 sufrió un accidente de trabajo al levantar un costal de papas y en consecuencia, desde ese momento, presentó un fuerte dolor de espalda que le generó una incapacidad desde el 21 hasta el 25 de febrero de 2009.

1. Narra que el 25 de febrero de 2009, cuando terminaba su incapacidad, el señor Luis Carlos Plazas Wilchez, representante legal de Cooratiendas – Tierra Buena, lo despidió.

1. Afirma que se encuentra sin trabajo y que su situación económica es crítica, pues su familia depende de él y le corresponde pagar un crédito de vivienda cuyos pagos están sujetos a su salario.

1. Por lo anterior, el 15 de diciembre de 2009 interpuso acción de tutela solicitando su reintegro y el pago los salarios correspondientes desde la fecha en que fue despedido. Solicita además el pago del dinero que ha destinado para mantenerse activo en la E.P.S. como independiente.

1.3. Contestación de la entidad accionada

Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Treinta y Uno Civil Municipal de Bogotá procedió a admitirla y ordenó correr traslado de la misma a la empresa Cooratiendas - Tierra Buena, entidad que a través de su representante legal, Luis Carlos Plazas Wilchez, se opuso a las pretensiones presentadas por el actor, con base en los siguientes argumentos:

1.3.1. Que en este caso, la acción de tutela es improcedente, ya que la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo es una forma legal de poner fin al mismo, estableciendo una indemnización para resarcir los perjuicios ocasionados, la cual, ya fue cancelada al accionante (cd.1, fl.46).

1.3.2. Que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales, puesto que en ningún momento está demostrado que se encuentra ante la inminencia de un riesgo o daño irremediable que justifique la acción (cd.1.fl.47).

1.3.3. Que la terminación del contrato nada tuvo que ver con el accidente laboral pues, al momento de la finalización del vínculo, no existía secuela o disminución alguna en la capacidad laboral del trabajador. Además, mientras estuvo vigente el contrato de trabajo, no existió calificación que certificara el supuesto estado de discapacitado del accionante (cd.1, fl.47).

2. DECISIONES JUDICIALES

1. Sentencia DE ÚNICA instancia

En Sentencia proferida el veintidós (22) de enero de dos mil diez (2010), el Juzgado Treinta y

Uno Civil Municipal de Bogotá D.C., denegó el amparo de los derechos invocados por el tutelante, en razón de que consideró improcedente el recurso (cd.1, fl.61).

Dicha decisión se produjo teniendo en cuenta los siguientes argumentos:

2.1.1. Que la acción de tutela procede cuando no existen otros mecanismos eficaces para amparar los derechos fundamentales y en el asunto sub júdice se puede acudir a la jurisdicción laboral para que al accionante le sea reconocida alguna indemnización. Lo anterior significa la improcedencia del recurso de amparo y que las pretensiones requeridas se deben ventilar ante la jurisdicción ordinaria laboral (cd.1, fl.56 y 60).

2.1.2. Que no se encuentra que al actor le sean vulnerados los derechos fundamentales que él señala, al considerar que los “hechos se desprenden de una relación contractual laboral entre el accionante y el accionado que no es competencia del juez de tutela, pues no está instituido para dirimir esta clase de conflictos porque ello implicaría una injerencia indebida en las atribuciones de otras autoridades (...)” (cd.1, fl.60).

1. Pruebas documentales

Obran en el expediente los siguientes documentos:

1. Copia del memorando del 25 de febrero de 2009, mediante el cual, el señor Luis Carlos Plazas Wilchez, representante legal de la accionada, informó al accionante la terminación unilateral del contrato de trabajo que lo vinculaba a Cooratiendas – Tierra Buena, al encontrarse la misma en proceso de reestructuración (cd.1, fl.5).

1. Copia del certificado de incapacidad del señor José Francisco Agray Susa, emitido por la E.P.S. Famisanar el 21 de febrero de 2009; se observa incapacidad ambulatoria (cd.1, fl.6).

1. Copia del certificado emitido por la A.R.P. Bolívar el 02 de marzo de 2009, en el que se manifiesta que el diagnóstico del señor José Francisco Agray Susa es osteoartrosis primaria generalizada (cd.1, fl.13-15).

2.3. ACTUACIONES EN SEDE DE REVISIÓN

Mediante Auto del cuatro (04) de junio de dos mil diez (2010) esta Corporación, dados los hechos y pretensiones referidos por el señor José Francisco Agray Susa, consideró necesario conocer en detalle su actual situación de salud. Por lo anterior:

2.3.1. Solicitó a la E.P.S. Famisanar que remitiera informe del actual estado de salud del peticionario.

2.3.2. Solicitó a la A.R.P. Bolívar que informara si el peticionario ha iniciado algún trámite para obtener su calificación de invalidez.

2.4. PRUEBAS ALLEGADAS EN SEDE DE REVISIÓN

2.4.1. El 22 de junio de 2010, Martha Garzón de Ávila, en su calidad de representante legal como tercer suplente del Gerente General de la sociedad E.P.S. Famisanar Ltda., allegó copia de la historia clínica del señor José Francisco Agray Susa (cd.2, fl.17), en la que puede observarse que desde año 2004 y, especialmente, en el año 2009 ha presentado diversos problemas lumbares (cd.2, fl.61, 80, 115, 158, 166).

2.4.2. El 18 de junio de 2010, Nicolás Ocampo Guzmán, actuando en representación de la Compañía de Seguros Bolívar S.A. (A.R.P. Bolívar), allegó oficio en el que manifiesta:

2.4.2.1. Que en la revisión del historial médico del señor José Francisco Agray Susa, se evidenció la existencia de patologías no relacionadas con el accidente de trabajo ocurrido el 10 de noviembre de 2008, consistentes en “prominencia de cifosis dorsal, discopatía degenerativa de T7-78 y T8-T9 y T9 y T10 con protusiones discales no compresivas, dorsal recurrente y artrosis facetaría L5-S1” (cd.2, fl.233).

2.4.2.2. Que el 04 de noviembre de 2009, se remitió el expediente del señor José Francisco

Agray Susa a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, y se solicitó la calificación del origen de las patologías presentadas por el mismo (cd.2, fl.233). En respuesta, el ente calificador emitió un dictamen en el que indicó que las patologías del accionante no son consecuencia del evento reportado, es decir, del accidente de trabajo (cd.2, fl.234).

2.4.2.3. Que el señor José Francisco Agray Susa interpuso recurso de reposición contra el referido dictamen, pero la junta lo ratificó (cd.2, fl.234). De manera que, siguiendo la calificación, “las patologías generadas como consecuencia del evento no ocasionaron ninguna secuela a calificar que le otorgara al trabajador una indemnización o una pensión (...)” (cd.2, fl.234).

1. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución, es competente para revisar el fallo de tutela adoptado en el proceso de esta referencia.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Considerando los antecedentes planteados, corresponde a la Sala de Revisión determinar si la empresa Cooratiendas – Tierra Buena vulneró los derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo del señor José Francisco Agray Susa al despedirlo, según él, como consecuencia del deterioro en su estado de salud.

La Sala estima que para resolver la cuestión planteada deben analizarse los siguientes temas: primero, la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro

laboral; segundo, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad y su protección constitucional; y tercero, el análisis del caso en concreto.

3.2.1. Procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.

3.2.1.1. La Corte Constitucional ha reiterado que en virtud del principio de subsidiariedad, el recurso de amparo sólo procede: primero, cuando no existe otra acción judicial mediante la cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental¹; segundo, cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección de tales derechos²; y tercero, cuando aún existiendo acciones ordinarias, es imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable³ de carácter iusfundamental; en este último evento, el amparo procede transitoriamente.

Siguiendo lo anterior, la acción de tutela no es procedente para resolver controversias en las que se pretende obtener un reintegro laboral⁴. Una demanda encaminada a tal fin, debe ser estudiada ante las jurisdicciones ordinaria o de lo contencioso administrativo, ya que el recurso de amparo no está diseñado para reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios⁵.

3.2.1.2. No obstante, esta Corporación ha estudiado en repetidas ocasiones las acciones de tutela referentes al reintegro cuando se presenta el despido de sujetos de especial protección constitucional. En tales decisiones, se ha entendido que el perjuicio irremediable se configura precisamente dada la condición del sujeto de especial protección constitucional⁶.

En relación con lo anterior, es pertinente señalar lo manifestado por la Corte en la Sentencia T-1316 de 2001, en la que hizo referencia a la valoración del perjuicio irremediable con respecto a los grupos constitucionalmente protegidos:

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

Lo anterior explica entonces por qué, tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada, esto es, en el caso concreto. Consecuencialmente, para determinar la procedencia del amparo, cuando se trata de sujetos de especial protección, el juez deberá analizar cada uno de estos aspectos.”⁷ (Negritas fuera de texto).

3.2.1.3. En consecuencia, si bien como regla general la acción de tutela no es procedente para obtener un reintegro laboral, la Corte ha sostenido que sí lo es, cuando se trata de personas que se hallan en estado de debilidad manifiesta, o a las cuales la Constitución Política brinda una estabilidad laboral reforzada. En relación con lo anterior, esta Corporación señala en la Sentencia T-519 de 2003:

“(...)la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”⁸ (Negritas fuera del texto original).

Posteriormente, en la Sentencia T-198 de 2006, la Corte reiteró que sólo cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta resulta procedente la acción de tutela que va encaminada a la obtención del reintegro laboral. Al respecto señaló esta Corporación:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad

existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad 'precaria' (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...) No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”⁹ (Negritas fuera del texto original).

Siguiendo lo anterior, esta Corporación señaló en la Sentencia T-062 de 2007¹⁰, que si bien no existe un derecho a la conservación del empleo, cuando se trata de sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y dada la necesidad de terminar con la vulneración de sus derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del derecho a una estabilidad laboral reforzada. Con base en dicha prerrogativa, la jurisprudencia se ha tornado más laxa respecto de la procedencia de la acción de tutela adelantada por mujeres embarazadas, trabajadores aforados y personas en situación de discapacidad o limitaciones, en cuyos casos, dado el lugar preponderante que ocupan en el ordenamiento constitucional, “es requisito sine qua non para terminar la relación laboral, que previamente la autoridad administrativa o un juez de la república, autorice previamente tal determinación. En caso de que se omita este presupuesto, y por tratarse de sujetos de especial protección constitucional la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.”¹¹

De manera que dada la protección especial que consagra la Constitución a favor de ciertos sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, la jurisprudencia constitucional ha precisado que, en circunstancias especiales, estos cuentan con una estabilidad laboral reforzada; por lo que no se les puede desvincular de su trabajo en tanto no haya una autorización especial por parte del Ministerio de la Protección Social o del juez. El referido, es el caso de las mujeres en estado de gravidez y las personas en situación de discapacidad,

entre otros¹².

3.2.2. La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad y su protección constitucional. Reiteración de jurisprudencia.

3.2.2.1. El artículo 13 Superior establece que le corresponde al Estado adoptar medidas favorables para los grupos discriminados o marginados, especialmente, a favor de aquellas personas que dada su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta. A su vez, el artículo 47 Superior precisa que uno de los deberes del Estado es “adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Así, puede sostenerse que la igualdad de oportunidades involucra no sólo la ausencia de discriminaciones, sino también que se brinde una ayuda efectiva a aquellas personas que se hallan en situación de inferioridad o desventaja. (Negrita fuera del texto original).

3.2.2.2. Siguiendo lo anterior, la Ley 361 de 1997¹³ estableció en su artículo 22 que le corresponde al Gobierno, como parte de la política nacional de empleo, adoptar medidas encaminadas a la creación y desarrollo de fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad.

La misma ley, en su artículo 26 y con el fin de favorecer a las personas con discapacidad, consagró lo que ha sido denominado protección laboral reforzada. Dicha protección presenta dos aristas; una positiva, en virtud de la cual la discapacidad de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, salvo que dicha limitación sea claramente incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar; y una negativa, que implica que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de tal situación, a menos que medie autorización del Ministerio de la Protección Social¹⁴.

También establece el artículo 26 de la ley mencionada, que las personas que sean

despedidas o cuyos contratos hayan sido terminados en razón de su discapacidad, sin cumplir con el requisito legal establecido, 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. Sin embargo, debe considerarse que esta Corporación declaró la exequibilidad condicionada de dicho artículo en la Sentencia C-531 de 2000, señalando que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si dicho despido no se ha hecho con la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, ya que la indemnización no es más que una sanción para el empleador y no una alternativa de éste para despedir sin justa causa al trabajador en situación de discapacidad. Al respecto manifestó la Corte:

“(…) Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una ‘estabilidad laboral reforzada’ que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.”

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

(…) Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización

de la oficina de trabajo.

En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”¹⁵ (Negritas fuera del texto original).

3.2.2.3. Por otro lado, la comunidad internacional también se ha preocupado por obligar a los Estados a establecer políticas de protección especial con relación a las personas en situación de discapacidad, y por ello resulta oportuno recordar algunos de los instrumentos internacionales que las fijan. Además, debido a que el artículo 93 Superior determina que los derechos y deberes constitucionales deben ser interpretados de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, el derecho a la estabilidad laboral y la protección a las personas con alguna discapacidad deben ser entendidas de conformidad con los Tratados de Derechos Humanos referidos a su protección.

Varios instrumentos internacionales reconocen los derechos de las personas con situación de discapacidad, entre ellos, la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre ‘Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad’, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983¹⁶.

Con respecto a la protección laboral de las personas en situación de discapacidad, estos instrumentos establecen una específica obligación para los Estados con el propósito de evitar cualquier clase de discriminación en razón de determinada condición física en el mercado laboral interno. Así, verbi gratia, el artículo 7 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General en su Resolución 344 de 9 de diciembre de 1975, consagra:

“7. El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.”

Por otro lado, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre ‘Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad’ determina que corresponde a los Estados asegurar el derecho al empleo de las personas en situación de discapacidad, en los siguientes términos:

“Artículo 7. (...)”

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

□a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;

□b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;

□c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.

5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la

posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.” (Negritas fuera del texto original).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha adoptado pautas relativas a la integración laboral de las personas en situación de discapacidad. Así, en el Convenio No. 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo adoptado el 21 de junio de 1988 por la Conferencia General de la Organización, y aprobado por la Ley 82 de 1988, se establece que todo miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación irregular y los trabajadores afectados por reestructuraciones¹⁷.

En consecuencia, puede observarse que la normatividad vigente sobre la materia, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, propugna por una real y efectiva protección de las personas en situación de discapacidad para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social.

3.2.2.4. Ahora bien, siguiendo la línea de lo que se ha señalado, reiteradamente esta Corporación se ha referido a la estabilidad laboral reforzada en favor de los trabajadores discapacitados, precisando que se configura un trato discriminatorio en el evento en que el trabajador es despedido unilateralmente debido a su condición física, teniendo en cuenta que no se les puede tratar de igual forma que aquellas personas que se encuentran sanas¹⁸.

3.2.2.4.1. En la Sentencia SU-256 de 1996 esta Corporación conoció un recurso de amparo adelantado por un portador de VIH que fue despedido una vez su empleador conoció sobre su estado de salud. El empleador sostuvo que se trató de un despido sin justa causa, por lo que lo indemnizó. La Corte concedió la tutela, pues encontró que se trataba de una discriminación de la empresa por tratarse de un portador de VIH y no un despido ‘sin justa

causa' como se sostenía; sin embargo, en esa ocasión no se ordenó el reintegro del trabajador ya que podía darse lugar a futuras discriminaciones, por lo que se sancionó al empleador con el pago de una indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales¹⁹.

3.2.2.4.2. En la Sentencia T-943 de 1999²⁰, con ocasión de la acción de tutela adelantada por una señora que padecía artritis reumatoidea, que se encontraba incapacitada laboralmente y que al volver a su trabajo fue despedida por su empleador, sin justa causa y recibiendo una indemnización por ello; la Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones en que se encontraba. En ese caso no se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.

3.2.2.4.3. En la Sentencia T-1040 de 2001²¹, esta Corporación conoció el recurso de amparo interpuesto por una trabajadora con problemas en sus rodillas, que no sólo solicitaba la reubicación laboral, sino también la capacitación para llevar a cabo las nuevas funciones. La Corte tuteló los derechos conculcados y señaló que existe por parte de los empleadores la obligación de abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud de sus empleados, atendiendo al respeto que estos le deben a la dignidad de los mismos. Se estableció también en este fallo el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física²²; para ello, se precisaron las subreglas para la reubicación de un trabajador cuya capacidad laboral se ha disminuido:

“El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de

poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(...) En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.”²³

3.2.2.4.4. En la Sentencia T-519 de 2003, con ocasión de la acción de tutela adelantada por un trabajador al que se le diagnosticó ‘carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico’, por lo que le recomendaron que fuera reubicado, sin que dicha recomendación fuera atendida por su empleador, quien por el contrario, lo despidió alegando que podía desvincularlo sin justa causa, asumiendo el pago de una indemnización, la Corte concedió el amparo solicitado, es decir, ordenó la reubicación del accionante, al considerar que:

“(…) la falta de interés de la empresa por atender los particulares requerimientos de salud de la demandante, pese al conocimiento que tenía de su estado llevan a esta Corporación a la conclusión de que el despido se efectuó como consecuencia de que la empresa no quiso asumir correctamente el deber de reubicar y capacitar a la demandante en un puesto de trabajo con funciones aptas para su condición de salud y prefirió terminarle unilateralmente su contrato de trabajo, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.

Esta Corporación no puede convalidar dicha conducta, so pretexto de garantizar la facultad del empleador para despedir sin justa causa a sus empleados. La protección constitucional

de los derechos subjetivos -en este caso el del despido- está limitada por la proscripción del abuso de los derechos de las demás personas -en este caso se trata del derecho a un trabajo en condiciones dignas y a la protección de los disminuidos físicos”²⁴. (Negritas fuera del texto original).

3.2.2.4.5. En la Sentencia T-198 de 2006, con ocasión del recurso de amparo interpuesto por un trabajador al que le diagnosticaron “síndrome de túnel carpiano moderado Grado III, rectificación cervical postural y trauma en miembro superior”, que había sido despedido sin justa causa e indemnizado por dicho despido; la Corte manifestó que cuando el empleador está al tanto del estado de salud del empleado y cuenta con la posibilidad de reubicarlo y no lo hace, y por el contrario lo despide, se presume que el despido se produjo como consecuencia del estado de salud del empleado. La Corte concedió la tutela de los derechos conculcados y señaló que:

“(…) existen claros límites en cuanto a la facultad legal de los empleadores de despedir con pago de indemnización a las personas con discapacidad. En efecto, todo empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de trabajo, de lo contrario se verá sujeto a que dicho despido sea ineficaz y será sujeto de las sanciones en dicha ley establecidas.”²⁵ (Negritas fuera del texto original).

3.2.2.4.6. En la Sentencia T-819 de 2008, con ocasión de la acción de tutela interpuesta por una empleada a quien se le diagnosticó una hernia discal y que fue despedida por su empleador aduciendo la finalización del contrato laboral, sin autorización del Ministerio de la Protección Social, la Corte concedió la protección constitucional y ordenó el reintegro de la peticionaria al considerar que al no mediar autorización por parte de dicho Ministerio, se presume que la terminación del contrato se produjo por el estado de salud del trabajador. Señaló la Corte:

“Era entonces deber del empleador, una vez recibida la última comunicación proveniente de la E.P.S. (formato de reubicación laboral), así hubiera sido posterior al aviso previo de terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, no dar por terminada la relación laboral con la actora, y emprender el trámite correspondiente ante el Ministerio de la Protección Social, con el fin de obtener la autorización prevista en la ley, y adicionalmente

para garantizar las medidas necesarias, encaminadas a que la accionante como sujeto de especial protección constitucional, no quedara desprotegida, y fuera garantizado entre otros aspectos, el principio de continuidad en la prestación del servicio de salud.

Así las cosas, no le queda duda a la Sala de que la situación que conllevó la terminación de la relación laboral, fue el estado de salud de la peticionaria, razón por la cual carece de eficacia jurídica, correspondiéndole en consecuencia al juez constitucional, tomar las medidas del caso con el fin de restablecer los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y al debido proceso, vulnerados a la accionante por la empresa (...)”²⁶

3.2.2.4.7. En la Sentencia T-462 de 2010, se estudió el recurso de amparo que interpuso una empleada que padecía asma crónica, que fue despedida mientras se definía el origen de su enfermedad y sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social. La Corte concedió la acción de tutela al considerar que su jurisprudencia ha extendido los beneficios que promulgó la Ley 361 de 1997 a “aquellos trabajadores que durante el cumplimiento de las funciones propias de su relación contractual sufran algún deterioro en su salud”²⁷ y que no se presentó la autorización del Ministerio de la Protección Social, por lo que se puede presumir que la causa del despido es el estado de salud de la empleada.

Atendiendo la jurisprudencia reiterada, puede concluirse que el despido de un trabajador no resulta procedente cuando su única causa es su estado de salud. De hecho, el empleador está obligado a reintegrar o reubicar al empleado en un cargo cuyas funciones estén acordes con su estado de salud, y si prescinde de los servicios de éste, sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social, se presume que se produjo por el estado de salud del empleado y se sujeta a que se declare la ineficacia del despido²⁸.

3.2.2.5. Ahora bien, considerando los sujetos de especial protección constitucional que gozan de estabilidad laboral reforzada, conviene detenerse, para efectos del caso en estudio, en las nociones de discapacidad e invalidez, ya que es necesario precisarlas para determinar si el accionante se halla en una de esas condiciones.

3.2.2.5.1. Se debe recordar que esta Corporación ha distinguido los conceptos de discapacidad e invalidez, calificando la primera como género, y la segunda como especie, de manera que no siempre que un sujeto presenta discapacidad nos hallamos frente a una persona en estado de invalidez. La invalidez es el producto de una discapacidad severa²⁹.

3.2.2.5.2. La discapacidad consiste en “una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social”³⁰, de manera que las personas con algún grado de discapacidad pueden desenvolverse en el ámbito laboral. Es por lo anterior, que la protección laboral reforzada que la ley establece, alcanza plena aplicación cuando se trata de trabajadores discapacitados, pues lo que se pretende es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el ámbito laboral.

3.2.2.5.3. Por otro lado, la Ley 100 de 1993 define en su artículo 38 el estado de invalidez, al que se refiere como la situación de una persona que ha perdido el 50% o más de su capacidad laboral por cualquier causa de origen no profesional. Por ello, el estado de invalidez implica la incapacidad para desenvolverse en la esfera laboral, y en esa medida resulta inaplicable la protección laboral reforzada que la ley establece.

3.2.2.6. Además de lo anterior, en la ya referida Sentencia T-1040 de 2001³¹, esta Corporación determinó que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud en el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y por esa razón frente a ellos también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. Lo anterior se da aunque tales trabajadores no hayan sido calificados como discapacitados³². De modo que puede sostenerse, que la jurisprudencia constitucional ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997, a favor, tanto de los trabajadores discapacitados calificados como tales, como de aquellos que sufren deterioros de su salud en el desarrollo de sus funciones.

3.2.3. Caso concreto.

El señor José Francisco Agray Susa se desempeñó como auxiliar de almacén y de bodega de la empresa Cooratiendas – Tierra Buena, entidad con la que mantuvo una relación laboral desde el 17 de febrero de 2008 hasta el 25 de febrero de 2009, con un salario de cuatrocientos noventa y seis mil (\$496.000) pesos mensuales.

Se encuentra probado lo relatado por el accionante, en el sentido en que el 10 de noviembre

de 2008 sufrió un accidente al levantar un costal de papas y estuvo incapacitado desde 21 hasta el 25 de febrero de 2009 (cd.1, fl.6), y que el 25 de febrero de 2009, cuando terminó su incapacidad, el señor Luis Carlos Plazas Wilchez, representante legal de Cooratiendas - Tierra Buena, lo despidió sin justa causa (cd.1, fl.5).

También se halla demostrado que la empresa Cooratiendas - Tierra Buena terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo con el accionante, y por ello pagó una indemnización como resarcimiento de perjuicios (cd.1, fl.5 y 46), y que según afirma el accionante, aún se encuentra activo como trabajador independiente en la E.P.S., y por ello solicita el reembolso del dinero que ha destinado para tal fin.

Además de lo anterior, se tiene que según las pruebas que fueron allegadas en sede de revisión y lo señalado en la parte motiva de este fallo, el accionante no es discapacitado ni se encuentra en estado de invalidez, pues pese a que en su historia clínica se observan varios episodios de problemas lumbares (cd.2, fl.61, 80, 115, 158, 166), el resultado de la calificación de su patología por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, fue que no hubo pérdida de capacidad alguna y que “las patologías generadas como consecuencia del evento no ocasionaron ninguna secuela a calificar que le otorgara al trabajador una indemnización o una pensión (...)” (cd.2, fl.234).

No obstante lo anterior, esta Corporación ha sostenido, como se desarrolló en la parte motiva de esta sentencia, que los empleados que sufren un deterioro de su estado de salud en el transcurso del contrato laboral, deben considerarse personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y por ese motivo, ellos también cuentan con la estabilidad laboral reforzada que les brinda la Constitución, aunque no hayan sido calificados como discapacitados. De manera que en el asunto sub júdice, el señor José Francisco Agray Susa cuenta con estabilidad laboral reforzada, pues su estado de salud se deterioró mientras se ejecutaba el contrato laboral y fue despedido el día en que finalizó su incapacidad. Es precisamente éste, el fundamento de la procedencia de la presente acción de tutela, pues como se dijo, cuando se trata de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, o a las cuales la Constitución Política brinda una estabilidad laboral reforzada la acción de tutela es procedente.

Ahora bien, tratándose de un sujeto con estabilidad laboral reforzada, el despido sin justa causa es eficaz si se cuenta con autorización del Ministerio de la Protección Social para hacerlo, y en el presente caso, el accionado efectuó el despido sin justa causa y sin dicha autorización. Además, el empleador estaba al tanto del estado de salud del señor José Francisco Agray Susa y podía mantenerlo en su cargo o reubicarlo dadas las circunstancias; sin embargo lo despidió, y por ello se presume que el despido se produjo como consecuencia del estado de salud del empleado y por ende carece de eficacia jurídica.

También debe tenerse en cuenta, que si bien en el memorando de terminación del contrato laboral el accionado alegó que el despido se debió a la reestructuración de la empresa, en la contestación de la demanda manifestó que efectuó el despido con base en la potestad que le brinda el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para terminar el contrato de trabajo sin justa causa asumiendo el pago de una indemnización.

Por todo lo anterior, esta Sala de Revisión declarará la ineficacia del despido y se ordenará el reintegro del accionante, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba. Asimismo, se dispondrá el pago a su favor de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido y la indemnización de que trata el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que tiene entidad sancionatoria, al tenor de la sentencia C-531 de 2000.

1. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión de términos decretada por la Sala Séptima de Revisión de Tutelas en el Auto del cuatro (04) de junio de dos mil diez (2010) para fallar el presente asunto.

SEGUNDO.- REVOCAR la sentencia del veintidós (22) de enero de dos mil diez (2010),

proferida por el Juzgado Treinta Y Uno Civil Municipal de Bogotá D.C., que denegó la tutela, por las razones expuestas en esta providencia. En su lugar CONCEDER el amparo requerido.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa Cooratiendas – Tierra Buena, que reintegre sin solución de continuidad al señor José Francisco Agray Susa al cargo que desempeñaba.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Cooratiendas – Tierra Buena, reconocer y pagar a favor del accionante, José Francisco Agray Susa, los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido que serán compensados por la suma que recibió a título de indemnización por despido sin justa causa. Reconozca y páguese también a su favor una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

QUINTO.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, cópiese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Ver Sentencias: C-543 del 01 de octubre de 1992. MP. José Gregorio Hernández Galindo, T-568 del 07 de diciembre de 1994. MP. Hernando Herrera Vergara, SU-111 del 06 de marzo de 1997. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, SU-250 del 26 de mayo de 1998. MP. Alejandro Martínez Caballero, T-580 del 26 de julio de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa y T-595 del 03 de agosto de 2007. MP. Jaime Córdoba Triviño.

2 Ver Sentencias: SU-961 del 01 de diciembre de 1999. MP. Vladimiro Naranjo Mesa, T-719 del 20 de agosto de 2003. MP. Manuel José Cepeda Espinosa y T-847 del 25 de septiembre de 2003. MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

3 Ver, entre otras, las siguientes Sentencias: T-225 del 15 de junio de 1993. MP. Vladimiro Naranjo Mesa y T-1316 del 07 de diciembre de 2001. MP. Rodrigo Uprimny Yepes.

4 Ver Sentencias: SU-250 del 26 de mayo de 1996, T-576 del 14 de octubre de 1998. MP. Alejandro Martínez Caballero, T-689 del 22 de julio de 2004. MP. Álvaro Tafur Galvis, T-198 del 16 de marzo de 2006. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-580 del 26 de julio de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

5 Ver, entre otras, las siguientes Sentencias: C-543 del 01 de octubre de 1992. MP. José Gregorio Hernández Galindo, SU-111 del 06 de marzo de 1997. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-827 del 18 de noviembre de 2003. MP. Eduardo Montealegre Lynett, SU-622 del 14 de junio de 2001. MP. Jaime Araújo Rentería y T-972 del 23 de septiembre de 2005. MP. Jaime Córdoba Triviño.

6 Sentencia T-434 del 07 de mayo de 2008. MP. Jaime Araujo Rentería.

7 Cfr. Sentencia T-434 del 07 de mayo de 2008. MP. Jaime Córdoba Triviño.

8 Cfr. Sentencia T-519 del 26 de junio de 2003. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

9 Cfr. 'Sentencia T-576 del 14 de octubre 1998. MP. Alejandro Martínez Caballero'.

10 Sentencia T-062 del 01 de febrero de 2007. MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

11 Cfr. Sentencia T-819 del 21 de agosto de 2008. MP. Clara Inés Vargas Hernández.

12 Ibídem. Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

13 Es importante hacer una precisión lingüística. La Ley 361 de 1997 hace referencia a 'personas con limitación', y la idea de limitación "pone de presente un panorama genérico al que pertenecen todos los sujetos que han sufrido una mengua por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales"; sin embargo, se ha comenzado a hacer del referencia al término 'persona en situación de discapacidad' acogiendo lo manifestado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Observación General Número 5º, que define tal situación: "(...) un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones... La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio (...)".

14 Ídem.

15 Cfr. Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000. MP. Álvaro Tafur Galvis.

16 Ibídem. Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. Marco Gerardo Monroy Cabra.

17 Ídem.

18 Ídem.

19 Sentencia SU-256 del 30 de mayo de 1996. MP. Vladimiro Naranjo Mesa.

20 Sentencia T-943 del 25 de noviembre de 1999. MP. Carlos Gaviria Díaz.

21 Concretamente, la sentencia aludida versó sobre el caso de una trabajadora de una cadena de droguerías, que en el desempeño de sus funciones presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, situación que informó a su jefe inmediato, sin que éste le asignara funciones diferentes. Dado que siguió desempeñando la misma labor, fue sometida a una cirugía y, posterior a ello, su médico tratante expidió una orden en la que confirmaba su capacidad para seguir trabajando, pero le recomendó reposo. Recomendación que no atendió el empleador, ya que le siguió asignando funciones que deterioraban su situación médica. Al reiterar la petición por recomendación médica, la trabajadora fue despedida sin justa causa y con pago de indemnización.

22 Sentencia T-1040 del 27 de septiembre 2001. MP. Rodrigo Escobar Gil.

23 Cfr. Sentencia T-1040 del 27 de septiembre 2001. MP. Rodrigo Escobar Gil.

24 Cfr. Sentencia T-519 del 26 de junio de 2000. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

25 Cfr. Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

26 Cfr. Sentencia T-819 del 21 de agosto de 2008. MP. Clara Inés Vargas Hernández.

27 Cfr. Sentencia T-462 del 16 de junio de 2010. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.

28 Sentencia T-392 del 24 de abril de 2008. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

29 Ibídem. Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

30 Ídem.

31 Ibídem. Sentencia T-1040 del 27 de septiembre 2001. MP. Rodrigo Escobar Gil.

32 Ver Sentencias: T-351 del 05 de mayo de 2003. MP. Rodrigo Escobar Gil, T-519 del 26 de junio de 2003. MP. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-1183 del 24 de noviembre de 2004. MP. Manuel José Cepeda Espinosa y la T-283 del 18 de marzo de 2005. MP. Rodrigo Escobar Gil.