

Sentencia T-230/10

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Menores de edad, mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado como sujetos de especial protección por su condición de debilidad manifiesta

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-El vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para dar por terminado el contrato por parte del patrono

ACCION DE TUTELA-Procedencia por cuanto el empleador no desvirtuó la presunción del despido por razones de salud del actor y por configurarse un perjuicio irremediable por la precaria situación económica del peticionario

ACCION DE TUTELA-La entidad accionada debe cancelar todas las acreencias laborales a que tenga derecho el accionante y lo reubique en el cargo que desempeñaba o en uno de mejores condiciones sin menoscabo de su estado de salud

Referencia: expediente T-2501763

Acción de tutela instaurada por Manuel Pérez Cala contra la Clínica Santo Tomás S.A.

Magistrada Ponente:

Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de marzo de dos mil diez

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal y Treinta y Ocho Civil del Circuito ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Manuel Pérez Cala contra la Clínica San Martín.

Por guardar unidad de materia, la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, de 25 de Enero de 2010, dispuso ordenar la acumulación de los procesos T-2501763, T-2515554, T-2503481 T-2518534 y T-2510141 para que fueran fallados en una sola sentencia. Sin embargo, analizados los hechos, la Sala Primera de Revisión consideró que si bien la temática contenida en dichos expedientes era similar, existían elementos que singularizaban la situación fáctica y no permitían por lo tanto que fuesen fallados en una misma sentencia, razón por la cual se ordenó su desacumulación mediante Auto del 5 de febrero de 2010.

I. ANTECEDENTES.

ALFREDO JAIME RODRIGUEZ GARRETA actuando como Defensor Público contratado por la defensoría del pueblo y conforme al poder otorgado por el señor Manuel Pérez Cala, presentó acción de tutela por estimar que existió una violación a sus derechos al trabajo, igualdad y mínimo vital.

Los hechos de la demanda de manera sucinta son los siguientes:

El señor Manuel Pérez Cala, comenzó a trabajar con la Clínica Santo Tomás en la ciudad de Bogotá desde el día 15 de agosto de 2008, con contrato a término fijo en el cargo de auxiliar de enfermería.

Durante el desarrollo del contrato, el señor Pérez Cala desarrolló una enfermedad de origen común, calificada por la E.P.S. SaludCoop de carácter severo crónico, denominada “Epilepsia localizada controlada, hita crónica bradicardia sinusal en estudio; trastorno ansio-depresivo en tratamiento”.

Dice la demanda, que el accionante aportó todos los conceptos médicos donde le comunicaba a la empresa las recomendaciones de salud ocupacional que indicaban, que el cargo estaba condicionado por los especialistas ocupacionales para no hacer trabajo nocturno, ni labores en horarios extendidos. No obstante, la entidad terminó su contrato

laboral “sin tener en cuenta que el trabajador no podía, no debía y científicamente estaba limitado para trabajar en esas circunstancias.”

Indica el accionante, que el señor accionante es cabeza de familia, sólo depende de sus ingresos para sobrevivir y de él depende su señora madre de avanzada edad, lo que prueba con declaraciones extra juicio ante notario, aportadas al proceso de tutela.

Sostiene, que la limitación de una persona no puede ser aducida como causal para obstaculizar la vinculación laboral a menos que se demuestre que es incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar y en caso de que el empleador quiera dar por terminado el contrato de trabajo en dichas circunstancias, deberá solicitar autorización de la Oficina del Trabajo, autorización que en el presente caso no existe.

En la actualidad el señor Manuel Pérez Cala, se encuentra sin un trabajo que le proporcione los ingresos necesarios para atender su mínimo vital y el de su familia, razón por la cual su calidad de vida se ha afectado al punto que debe contar con la ayuda de amigos, vecinos y familiares en solidaridad.

Igualmente, ha sido desafiliado del sistema de salud por lo cual no continuó el tratamiento médico que requiere su enfermedad. El accionante allegó las siguientes pruebas: dos declaraciones extra-juicio; tres folios de recomendaciones médicas con destino a la empresa de la E.P.S. dos copias de resumen de historia clínica; copia de la suspensión de salud y copia de certificación de trabajo. Con base en el material probatorio y en los hechos expuestos, solicita el reintegro a su trabajo en las condiciones sugeridas por los médicos tratantes.

2. Intervención de la entidad accionada

En respuesta a lo solicitado por el juez de primera instancia, la entidad accionada por conducto de su representante legal, solicita se considere “inviabile” la acción de tutela y pone de manifiesto los siguientes argumentos:

- Que el accionante dispone de otros medios de defensa judicial

a los cuales debe acudir ante la eventualidad de considerarse injusta

o ineficaz la terminación unilateral del contrato de trabajo.

- En este caso no existe reporte alguno por parte de la EPS del trabajador o de la ARP en donde se determine que el accionante tenía algún tipo de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral, circunstancia imperativa para poder alegar que la terminación del contrato de trabajo se dio por razón de una supuesta limitación.

- Afirma que la Sociedad Clínica Santo Tomás dio cabal cumplimiento a todas las obligaciones que como empleador le asisten frente al tutelante ya que estuvo amparado frente al sistema de seguridad social y fue afiliado en forma oportuna y debida a la EPS y a la ARP durante la vigencia del contrato.

3. Sentencias objeto de revisión

El fallo de primera instancia dictado por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá, niega la tutela interpuesta tras considerar que la terminación unilateral de la relación laboral del accionante, estuvo asistida del procedimiento legal que de acuerdo con las atribuciones corresponde al empleador y si alguna irregularidad se advierte en la decisión de la accionada, corresponde ser controvertida a través del procedimiento ordinario ante la jurisdicción laboral, en cuanto que se trata de divergencias surgidas del contrato laboral y por ello, es ese el escenario propicio para dirimir si la conducta del empleador era procedente o no conforme a la normatividad consagrada en el Código Laboral.

La sentencia de segunda instancia, proferida por el Juzgado Treinta y ocho Civil del Circuito de Bogotá, reitera que la acción de tutela no ha sido instituida para provocar la iniciación de procesos o trámites alternativos o sustitutivos de los ordinarios especiales, siendo además un mecanismo residual que solo procede cuando no exista un medio de defensa específico.

En este caso, existe la jurisdicción laboral, como vía idónea para la solución del caso planteado por el peticionario. Sin embargo, agregó el fallo, que en el presente caso, sí podía darse por terminado el contrato a término fijo por cuanto el accionante no tenía una calificación de incapacidad o invalidez.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico y caso concreto

De acuerdo con los hechos expuestos, corresponde a la Corte determinar si la sociedad Clínica Santo Tomás S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna de Manuel Pérez Cala al no efectuar la renovación de su contrato de trabajo a pesar de la enfermedad que padece.

Para dar solución al problema jurídico planteado, en primer lugar, la Sala reiterará el criterio de esta Corporación relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud y analizará las razones aducidas por las sentencias de instancia para negar el amparo invocado.

Según fue indicado en sentencia T-449 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto),¹ el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la “estabilidad laboral reforzada”. Instituto dentro del cual se encuentran comprendidas las figuras siguientes: (i) la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; (ii) el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; (iii) la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; (iv) la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad- criterio que aplica no solo a los contratos a término indefinido sino también a los contratos pactados por un término determinado. Tal espectro de protección está soportado obviamente, en la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentre el trabajador discapacitado.

Reiterada jurisprudencia ha concluido entonces, que las personas discapacitadas son sujetos de una especial protección constitucional, con lo cual se busca asegurar su participación en

la sociedad en condiciones de igualdad y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. Especial protección se hace en el terreno laboral, por cuanto el trabajo además de permitir la satisfacción de las necesidades básicas de las personas discapacitadas, "... se ubica en el terreno de la dignidad de la persona como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991(sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es "una carga" para la sociedad".²

En punto al caso concreto, tres asuntos merecen precisarse por cuanto son las razones aducidas por las sentencias de instancia para negar el amparo invocado.

1. La existencia de otro mecanismo judicial para resolver las peticiones del accionante. Estiman las sentencias de instancia que la tutela deprecada debe negarse por cuanto el accionante tiene otra vía de defensa judicial, al respecto la Corte considera lo siguiente:

La jurisprudencia de esta corporación ha establecido ciertamente, que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado. La tesis anterior, tiene una excepción: cuando se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada,³ a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Las razones de tal aserto son las siguientes: es menester contar con un mecanismo expedito para dirimir los conflictos laborales cuando el afectado es un sujeto que amerite una estabilidad laboral reforzada. Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para amparar a aquellas personas protegidas constitucionalmente, esta Corporación, frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social,⁴ ha indicado lo siguiente:

"Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al

trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad’⁵.

... En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo⁶ y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización”.⁷

2. La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones.

Entiende la juez de instancia que en la medida en que no existía una valoración proveniente de la ARP que determinase el tipo de discapacidad del accionante, éste no estaba dentro de la categoría de sujetos de especial protección y por ende, al vencimiento del contrato podía despedirse.

Es cierto que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico,⁸ sin embargo, ya la jurisprudencia se ha decantado sosteniendo que “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”.⁹

Bajo tales presupuestos, no son de recibo las razones aducidas por las sentencias de instancia, en tanto que, a la luz de los dictados de la jurisprudencia constitucional, el amparo cobija también a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del

funcionamiento de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.¹⁰

3. La estabilidad reforzada en el empleo en los contratos a término fijo.

Ligado al tema anterior, los fallos objeto de revisión insinúan que al tratarse de un contrato a término fijo, podía la empresa dar por terminada la relación laboral.

Es criterio reiterado de la jurisprudencia de esta Corporación que la estabilidad laboral reforzada establecida a favor de los discapacitados se hace extensiva a los casos en que, como el que ocupa la atención de esta Sala, los contratos a término fijo no sean renovados. Por tal razón, la Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998, en la que resolvió la demanda de inconstitucionalidad de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, estimó lo siguiente, en relación con el principio de la estabilidad en el empleo en los contratos a término fijo:

“(…) este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”.¹¹

A la luz de la doctrina citada, y de cara a las circunstancias específicas del accionante, la Corte considera lo siguiente:

Primero: En el presente caso, la Sala constata que (i) el accionante sufre una patología que le

ha afectado su correcto desempeño en el trabajo de acuerdo con las recomendaciones médicas allegadas al proceso, específicamente se lee en el expediente, diagnóstico de “Epilepsia localizada controlada, hita crónica bradicardia sinusal en estudio; trastorno ansio-depresivo en tratamiento”; (ii) se encuentra en proceso de rehabilitación y tratamiento; (iii) se le permitió trabajar, bajo las siguientes precauciones: “No a trabajos nocturnos, no a jornada laboral extrema, se sugiere realizar pausa cada dos horas por 5 minutos, se sugiere estudio puesto de trabajo y análisis de riesgo psicológico en apoyo de A.R.P. para soporte de recomendaciones”.

Segundo: Constata la Sala también, que la empresa sólo justifica la no renovación del contrato de trabajo a término fijo, en que el accionante cometió errores en su trabajo, sin embargo, se echa de menos la autorización de la Oficina de Trabajo para despedirlo y para evaluar la causal alegada. Según fue indicado en sentencia T-307 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), que se reitera en esta ocasión, en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, como en el presente caso, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de incapacidad, invalidez o enfermedad del trabajador.¹²

Sobre el particular, en dicha providencia, la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador- constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo que dificulta enormemente su demostración.¹³

Se recuerda a este respecto, que precisamente esta Corporación ha establecido que de las

acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales es de donde se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual, se traduce en deberes muy precisos para los empleadores como son (i) el de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y (ii) en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, a menos que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo.

Existe entonces para este caso, una presunción a favor del trabajador que el empleador debió desvirtuar y no lo hizo, y se aprecia un perjuicio irremediable, en cuanto el accionante demostró su precaria situación económica.

Reiterando la jurisprudencia citada, la Sala concluye que la Clínica Santo Tomás S.A. vulneró los derechos fundamentales del señor Manuel Pérez Cala al desvincularlo de su puesto de trabajo a pesar de la incapacidad generada por su enfermedad, de la cual no ha logrado rehabilitarse. Así mismo, encuentra la Sala que la acción de tutela resulta procedente como mecanismo definitivo, puesto que por el estado de salud en que se encuentra el actor, el mecanismo ordinario no resulta idóneo para proteger sus derechos. En consecuencia, la Sala procederá a revocar el fallo de segunda instancia proferido por el Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, el cual a su vez había confirmado el expedido por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá. Por consiguiente, concederá el amparo. Para esos efectos, le ordenará a la Clínica Santo Tomás S.A. que le pague a Manuel Pérez Cala, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar; (ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud; (iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, desde la notificación de la presente providencia y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, le deberá pagar a Manuel Pérez Cala una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo.

III. DECISION

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal y Treinta y Ocho Civil del Circuito ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Manuel Pérez Cala contra la Clínica Santo Tomás. S.A. En consecuencia procede a CONCEDER la tutela con carácter definitivo, por las razones expuestas en esta providencia, del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Manuel Pérez Cala.

Segundo.- ORDENAR a la Clínica Santo Tomás S.A. que, si aún no lo ha hecho, le pague a Manuel Pérez Cala, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, (i) todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, como si nunca hubiera dejado de trabajar; (ii) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario; además, le ordenará (iii) que ante la primera oportunidad que exista, lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que desempeñaba hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud; (iv) si es preciso, deberá ofrecerle una capacitación previa, para que desempeñe ese nuevo cargo; (v) y, desde la notificación de la presente providencia y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, le deberá pagar a Manuel Pérez Cala una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo.

Tercero.- El desacato a lo ordenado en esta providencia, se sancionará de conformidad con lo señalado en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto.- LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991

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

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

(T-230/2010)

1 Reiterada luego en las sentencias T-603 de 2009 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) y T-484 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

2 Véase, Sentencia C-072 del 4 de febrero de 2003 (MP. Alfredo Beltrán Sierra).

3 Cfr. T-011 de 2008 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-661 de 2006 (MP. Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

4 T-661 2006 (MP. Álvaro Tafur Galvis) que acaba de ser citada.

5 Sentencia C-073 de 2003 (MP. Alfredo Beltrán Sierra). Examen constitucional del artículo 33, parcial, de la Ley 361 de 1997 'por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones'."

6 "Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 (MP. Jorge Arango Mejía) y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 (MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis) respectivamente.

7 Al respecto consultar las Sentencias T-530 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-002 de 2006 (MP. Jaime Córdoba Triviño).

8 En la sentencia T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), previamente citada, la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales.

9 T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil).

10 Cfr. T-196/06 previamente citada.

12 T-483 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

13 T-484 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).