

Sentencia T-691/13

GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia/ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerle en su puesto de trabajo en razón de su condición especial. Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.

DISCAPACIDAD-Definición según la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social

DESPIDO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN AUTORIZACION DE LA OFICINA DEL TRABAJO-Carga de la prueba corresponde al empleador

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional/ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional

Cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, y (d) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION Y DERECHO A LA REUBICACION LABORAL-Orden de asignar funciones laborales de acuerdo con sus condiciones actuales de salud

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Pago equivalente al salario y a todas las prestaciones a que tenga derecho en el momento en que se produjo el despido y la indemnización legal

Referencia: expediente T- 3.952.585

Acción de tutela instaurada por Néstor Julián Agudelo Muñoz contra el Banco AV Villas.

Bogotá, D.C., primero (1) de octubre de dos mil trece (2013).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa, y los magistrados Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

## SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos en el asunto de la referencia por el

Juzgado Segundo Penal Municipal para adolescentes con función de Control de Garantías de Armenia, el día 20 de marzo de 2013, en primera instancia; y el Juzgado Primero Penal del Circuito para adolescentes con función de conocimiento de la misma ciudad, el día 30 de abril de 2013, en segunda instancia.

## I. ANTECEDENTES

### De los hechos y la demanda

1. El ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz, presentó acción de tutela contra el Banco AV Villas, por considerar que esa entidad vulneró sus derechos constitucionales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad. Con el propósito de sustentar esa afirmación, manifestó que es una persona en condición de discapacidad a quien la entidad accionada le terminó su contrato laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo.

2. El accionante expone que desde el 5 de marzo de 2007, inició labores como empleado temporal del Banco AV Villas por medio de la empresa Temporales Uno A. Con posterioridad inició proceso para vincularse directamente con la accionada y, luego de someterse a los exámenes médicos de ingreso, suscribió contrato laboral a término indefinido el 17 de julio de ese mismo año, para desempeñar el cargo de cajero auxiliar. En noviembre de 2008 fue promovido a cajero principal, cargo que tiene como funciones el manejo de la bóveda, aprovisionamiento de los cajeros automáticos y conteo manual de dinero para detectar billetes falsos.

3. Debido a las funciones desarrolladas en ejercicio de su actividad laboral, adquirió las enfermedades de parkinsonismo y síndrome del túnel del carpio, patologías que en concepto de su médico tratante, no tienen cura y para su tratamiento debe suministrarse medicamentos de manera permanente. Con ocasión a lo expuesto, el ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz presentó pérdida de capacidad laboral, cuyo porcentaje no había sido establecido al momento de presentación de esta acción de tutela.

4. El actor expone que el establecimiento demandado conoció oportunamente de sus problemas de salud, pero que aun así no adoptó medida alguna para mitigar los efectos perjudiciales generados por el cumplimiento de sus funciones laborales. Contrario a ello,

terminó su contrato de trabajo de manera unilateral el día 11 de febrero de 2013, pagando la indemnización por despido sin justa causa, hecho que, en criterio del accionante, corrobora que su despido se produjo con ocasión de su enfermedad.

5. Debido a los hechos antes expuestos, interpuso acción de tutela para que se ordenara a la entidad AV Villas, que de manera inmediata le reintegre a su puesto de trabajo, u otro de mejores condiciones laborales, sin solución de continuidad, esto es, con el pago de salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales que por ley le corresponde. Aunado a ello, solicitó que se le pagara la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[1].

6. Finalmente expuso que se encuentra ante la existencia de un perjuicio irremediable, pues en su actual estado de salud no le ha sido posible encontrar empleo alguno, razón por la cual no puede suplir sus necesidades básicas, ni desarrollar su vida en condiciones dignas. Esto sumado al hecho que tiene un hijo de tres años de edad, de quien es responsable económicamente.

## 1.2 Tramite dado a la acción de tutela interpuesta

### 1.2.1 Admisión

En Auto del 7 de marzo de 2013 el Juzgado Segundo Penal Municipal para adolescentes con funciones de control de garantías de Armenia, admitió la acción de tutela y notificó a la entidad accionada sobre la existencia de la misma, con el propósito que ésta ejerciera los derechos de contradicción y defensa sobre los hechos y pretensiones expuestos en ella.

### 1.2.2 Intervención de la entidad accionada

Por medio de escrito del 13 de marzo de 2013, la accionada expuso que la terminación unilateral del contrato de trabajo se efectuó con base en la facultad discrecional del empleador para tal fin consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T), junto con el pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa. Negó haber vulnerado el principio de estabilidad laboral, afirmando que en el asunto de la referencia no se configuraron las causales expuestas por esta Corte para tal efecto. Con el propósito de sustentar su afirmación adujo el accionante no informó de la gravedad de su

estado de salud, ni presentó incapacidades médicas que le dificultaran el ejercicio de su empleo, toda vez que le fueron prescritos medicamentos para que ejerciera sus labores sin mayor dificultad, razón por la cual no hay una relación causal entre la terminación del contrato de trabajo y las enfermedades que padece el actor.

Adicionalmente, manifestó que el peticionario no aportó al proceso de tutela material probatorio para demostrar que durante la vigencia de la relación laboral, la entidad accionada tuviera conocimiento de la alegada pérdida de capacidad laboral. Finalmente, concluyó que la solicitud de amparo no es procedente para dirimir conflictos de orden laboral, máxime cuando existen otros mecanismos dispuestos por la ley para solucionar tales controversias.

### 1.2.3 Decisión en primera instancia

En Sentencia del 20 de marzo de 2013, el Juzgado Segundo Penal Municipal para adolescentes con funciones de control de garantías de Armenia, concedió el amparo de los derechos fundamentales del ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz. Para adoptar tal decisión, expuso que encontró probados los presupuestos expuestos por la Corte Constitucional para la procedencia del amparo, puesto que las condiciones de salud expuestas por el actor, le hacen acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En razón de lo expuesto, expuso que al accionante no podía dársele por terminado su contrato laboral, sin antes solicitar autorización del Ministerio del trabajo. Por tanto, ordenó su reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones laborales, junto con el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo en el cual fue desvinculado de la entidad accionada. Igualmente ordenó el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

### 1.2.4 Impugnación

La entidad accionada presentó impugnación del fallo de primera instancia, manifestando que la terminación del contrato de trabajo se efectuó de conformidad a la facultad de despido discrecional prevista en la ley, sin que para tal propósito deba solicitarse autorización ante el Ministerio del Trabajo. Esto debido a que la demandada no tenía conocimiento de la gravedad del estado de salud del accionante.

Expuso que la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para resolver el problema planteado, toda vez que la presente controversia no se evidencia vulneración alguna de derechos de carácter fundamental. De la misma manera, afirmó que el carácter subsidiario de tal proceso impide al juez decidir sobre el asunto planteado cuando no se han agotado los medios ordinarios de defensa previstos para solucionar este caso. Finalmente, concluyó que la sentencia de primera instancia desconoce los derechos de la empresa accionada, al obligarla a dar continuidad a un contrato de trabajo resuelto de conformidad al trámite que para ello establece la ley, sumado al hecho de tener que pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### 1.2.5. Decisión de segunda instancia

En sentencia proferida el 30 de abril de 2013, el Juzgado Primero Penal del Circuito para adolescentes con función de conocimiento de la ciudad de Armenia, confirmó parcialmente la decisión de primera instancia, argumentando que la accionada sí tuvo conocimiento del estado de salud del peticionario y aun así efectuó el despido. Para sustentar este hecho, expuso que en el expediente obraba prueba documental en la cual el gerente y la sugerente del Banco AV Villas de la ciudad de Armenia, solicitaron copia de la historia clínica del actor, a efectos de remitir ese caso ante el ARL, para que se determinara “si la deficiencia presentada corresponde a una enfermedad profesional para iniciar las gestiones pertinentes” (cuaderno principal de la demanda, folio 55).

No obstante, modificó el fallo de primera instancia en el sentido de tutelar los derechos manera transitoria, porque consideró que el pronunciamiento definitivo sobre el asunto objeto de litigio debía debatirse al interior del proceso ordinario laboral. En consecuencia, concedió el reintegro del accionante a su puesto de trabajo, advirtiéndole que debía interponer la demanda laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esa sentencia. Por otra parte, modificó el numeral primero y segundo de la sentencia de primera instancia, en el sentido de no ordenar que la accionada cancelara los dineros dejados de percibir durante el tiempo que permaneció cesante, por concepto de salario, así como el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### 1.3 Pruebas que obran en el expediente

- a. Consulta médica valoración por neurología (cuaderno principal de la demanda, folio 12)
- b. Orden de servicio de la EPS Coomeva (cuaderno principal de la demanda, folio 13)
- c. Orden para exámenes de egreso (cuaderno principal de la demanda, folio 14)
- d. Historia clínica (cuaderno principal de la demanda, folio 15-34)
- e. Oficio de terminación de contrato de trabajo y liquidación (cuaderno principal de la demanda, folio 35)
- f. Certificado de aporte a Fondo de cesantías (cuaderno principal de la demanda, folio 36)
- g. Concepto del comité técnico científico (cuaderno principal de la demanda, folio 54)
- h. Solicitud de historia clínica efectuada por la gerencia del Banco AV Villas (cuaderno principal de la demanda, folio 55)
- i. Reportes de consultas neurológicas (cuaderno principal de la demanda, folios 56-74 y 72)
- j. Reporte sobre estado de salud expedido por médico tratante (cuaderno principal de la demanda, folios 65-68)
- k. TAC Quindimag (cuaderno principal de la demanda, folio 70)

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

### 1. Competencia

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

### 2. Planteamiento del caso y presentación del problema jurídico

De conformidad con la situación expuesta, el ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz es un ciudadano que padece parkinsonismo y síndrome del túnel del carpio, razón por la cual

tiene una pérdida de capacidad laboral que a la fecha de interposición de esta acción de tutela no ha sido determinada. Fue despedido de su trabajo, sin que para tal efecto mediara autorización por parte del Ministerio del Trabajo, razón por la cual manifiesta que se desconoció su calidad de sujeto de especial protección constitucional, en razón de su estado de salud.

Con el propósito de solicitar el reintegro, el pago de las sumas de dinero dejadas de percibir a partir del momento en que fue despedido y hasta en que se ordenara su reincorporación, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, instauró acción de tutela sin agotar los mecanismos ordinarios dispuestos para resolver las controversias de carácter laboral. En la debida oportunidad procesal, la entidad accionada manifestó que efectuó el despido, con base en las facultades que la ley le otorga para tal fin, y que el accionante nunca le informó sobre su estado de salud.

En sentencia de tutela de primera instancia se accedió a todas las pretensiones del accionante. Sin embargo, en segunda instancia se dejó sin efecto el pago de los salarios dejados de percibir por el accionante, en el período comprendido entre el momento de su despido y su posterior reintegro y, la indemnización por despido sin justa causa. Esto tuvo fundamento en que, para ese despacho judicial, tales asuntos sólo pueden ser reconocidos y ordenados por un juez laboral.

De conformidad con la situación expuesta, la Sala deberá determinar si la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad, al dar por finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo a término indefinido, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz. Ello a pesar que durante la vigencia de tal relación laboral fue diagnosticado con Parkinsonismo y síndrome del Túnel del Carpio.

En el caso de comprobarse la alegada vulneración, la Sala deberá precisar si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro a su puesto de trabajo, así como el pago de salarios dejados de percibir durante el período en el cual permaneció cesante. Finalmente, deberá estudiar si la solicitud de amparo es el medio para ordenar el pago de la



indemnización por despido injustificado, equivalente a 180 días de salario, estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con el propósito de solucionar el problema planteado, la Sala hará referencia al carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral en personas discapacitadas. Posteriormente, se expondrá la regulación que el legislador dispuso para ese tema. Finalmente, se precisarán las reglas adoptadas por este Tribunal para la procedibilidad de la acción de tutela en personas con condición de discapacidad. Luego analizará el caso concreto.

### 3. La estabilidad laboral en personas discapacitadas. Procedencia de la tutela para su protección

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerle en su puesto de trabajo[2] en razón de su condición especial[3]. Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.

Así por ejemplo, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[4], exponen que las personas con discapacidad “son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo[5] y servicios sociales”. En el mismo sentido el artículo 3° literal 1° de la

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad[6], dispuso que debían adoptarse medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Finalmente la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., adoptó una postura garante, cuyo contenido, por ser de especial importancia para identificar las fuentes de derecho internacional relativas a la obligación del Estado colombiano sobre el particular, transcribimos in extenso:

[Los Estados deben] “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad”.[7]

La doctrina especializada también se ha pronunciado sobre el particular. Abramovich y Courtis, exponen que la obligación de los Estados de garantizar el ejercicio de los derechos sociales sin discriminación, tiene fundamento en las disposiciones contenidas en el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante PIDCP). Así, este instrumento en su artículo 26 establece el derecho de toda persona a que el Estado le proteja igual y efectivamente contra cualquier tipo de discriminación. De la misma manera, obliga a que se prohíba por medio de leyes limitación al ejercicio de derechos por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. “Esta obligación de los Estados de prohibir la discriminación y de proteger contra ella a las

personas en forma igual y efectiva no está limitada al ejercicio de algún derecho en particular, y por lo tanto es aplicable en relación a cualquier derecho, incluyendo los derechos económicos, sociales y culturales.”[8]

En armonía con las posiciones doctrinarias y en cumplimiento de normas prescritas en tratados internacionales, el legislador ha creado una serie de instrumentos jurídicos, con el propósito de proteger a las personas discapacitadas del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. De manera concreta, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que la procedibilidad del despido de una persona en condiciones de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, aunado a la autorización del Inspector del Trabajo[9].

Este procedimiento es consecuencia de la aplicación integral de la Carta Política respecto a ese grupo de personas, y se fundamenta en la observancia de los principios del Estado Social de Derecho[10], la igualdad material[11] y la solidaridad social. Estos presupuestos supralegales establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.[12]

De hecho, una de las formas de garantizar tal protección, se manifiesta en la obligación de brindar al trabajador discapacitado asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de pérdida de capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador discapacitado “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”[13].

De esta manera, observamos que la relación empleador – empleado, denota un conjunto de obligaciones recíprocas que no sólo tienen el propósito de aumentar la productividad, ya sea en términos económicos o de eficiencia en los procesos, sino que fomentan la solidaridad. A propósito de ello, la inobservancia de la función solidaria en las relaciones laborales tiene graves consecuencias, entre ellas, las contempladas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En concordancia con lo expuesto, la Sala ha adoptado pronunciamientos que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas. Sobre el

particular en Sentencia T-025 de 2011, se expuso que despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido[14]. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

#### 4. Procedibilidad de la acción de tutela, para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad[15]

Para esta Corte la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección. Esta calidad exige al juez constitucional, efectuar un análisis flexible claramente diferenciado al practicado a quienes no tienen esa calidad. No obstante, respecto a la procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En un primer momento, se expuso que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en Sentencia T-519 de 2003, que concluyó que a pesar que la acción de tutela es un medio idóneo para solicitar el reintegro laboral, no debía olvidarse que ante el evento de presentarse justa causa para la terminación de la relación laboral, podría efectuarse la misma, toda vez que se respetaran las reglas procesales instituidas para tal propósito[16].

En una ocasión posterior el referido criterio fue modificado. Así, en Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Séptima de Revisión expuso que someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga

desproporcionada para el afectado. Así las cosas, expuso que para tal valoración podía aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de madres embarazadas. Por ende, esta Corporación optó por aplicar la presunción según la cual el despido se fundamentaba en el estado de salud del empleado, razón por la cual el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a los problemas de discapacidad del trabajador.

Ahora bien, respecto del grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta Corte ha dispuesto que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, sin importar si que el grado de afectación sea severo, moderado o, leve. Este pronunciamiento tiene sustento en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011. En aquella oportunidad se expuso que “la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Esta posición también ha sido adoptada por la Sala Sexta de Revisión, quien en Sentencia T-271 de 2012, reiteró que el derecho a la protección laboral reforzada cubija indistintamente a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, así como a quienes tienen discapacidad. Por tanto, proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, vulnera sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la constitución.[18]

En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral expedido por las juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[19]. De la misma manera, la procedibilidad de la acción de tutela tampoco puede supeditarse a un determinado porcentaje de discapacidad, pues más que analizarse la gravedad del estado de salud del actor, deberá comprobarse que su despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo.

De conformidad con lo expuesto la Sala concluye que cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, y (d) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada.[20]

Así las cosas, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.);[21] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

## 5. Caso concreto

En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, se discute si el Banco AV Villas vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Néstor Julián Agudelo Muñoz, al terminar su contrato de trabajo sin el permiso de la autoridad correspondiente, aun cuando conocía que en cumplimiento de sus funciones laborales adquirió síndrome del túnel del carpio y parkinsonismo, aduciendo la facultad discrecional consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. También se discute si el pago por concepto de despido sin justa causa, establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es una causal de exoneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada por parte del empleador.

De conformidad con lo expuesto, la Sala examinará la procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto. Luego, continuará con el estudio de fondo respecto de la vulneración de derechos fundamentales expuesta por el actor.

## 5.1 Procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto

En este acápite de la providencia se evaluará el cumplimiento de los principios de subsidiariedad e inmediatez.

De conformidad con el Decreto 2591 de 1991 la acción de tutela es un mecanismo extraordinario para la protección de derechos fundamentales, cuando el titular de los mismos no disponga de otro medio de defensa judicial. Por ende el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico[22].

A partir de los hechos que motivaron la revisión del asunto de la referencia, la Sala constató que no se agotaron los medios ordinarios de defensa establecidos para tal fin, pues no se interpuso la respectiva acción legal ante la justicia laboral, quien en primer término es la encargada de resolver la controversia planteada, puesto que se acudió a la solicitud de amparo de manera directa alegando la inminencia de un perjuicio irremediable. Este argumento, fue la razón principal para que el juez de segunda instancia del proceso de tutela, limitara el ámbito de protección que su inferior jerárquico profirió.

Así las cosas, en el caso de la referencia, el requisito de subsidiariedad se encuentra comprometido, razón por la cual en principio se estaría ante una acción de tutela improcedente[23]. No obstante, el estudio sobre el agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa no tiene un carácter absoluto, pues como lo ha expuesto esta Corporación en reiteradas oportunidades[24], tal análisis puede tornarse flexible cuando se está en necesidad de adoptar medidas para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De la misma manera ha expuesto que no es necesario agotar la totalidad de recursos legales, cuando estos no son idóneos o eficaces para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

Para la Sala, en el caso objeto de examen puede observarse que la situación especial en la que se encuentra el ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz amerita la intervención

urgente del juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, toda vez que es una persona de especial protección constitucional en razón a su enfermedad, pues como se tuvo oportunidad de estudiar presenta una afectación notable de su estado de salud. Esta situación adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que no le han sido pagados los dineros que dejó de percibir por concepto de salarios devengados, motivo por el cual actualmente tiene que suplir las obligaciones contraídas durante los meses que estuvo sin empleo para poder satisfacer sus necesidades básicas. Por esta misma razón, los medios ordinarios de defensa estatuidos por la ley para solucionar esta controversia no son eficaces, pues el tiempo que demanda tal procedimiento no le permite satisfacer de manera digna sus requerimientos diarios, ni los de su hijo de tres años de edad, de quien es económicamente responsable.

De otra parte, la Sala encuentra cumplido el requisito de inmediatez porque el actor interpuso la acción de tutela dentro del mes siguiente al hecho que generó la misma, esto es, al momento en el cual se produjo la terminación de su relación laboral. Así las cosas, la solicitud de amparo cumple con los requisitos formales de procedibilidad.

5.2 Estudio de fondo sobre la vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital expuesta por el ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz.

Sobre la base de los hechos expuestos, la Sala examinará si entidad accionada incurrió en las conductas expuestas en la parte considerativa de esta sentencia “Procedibilidad de la acción de tutela, para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad” (Supra 4, pág. 14), con el propósito de determinar la procedibilidad material de esta acción de tutela.

Una vez revisadas las pruebas obrantes en el expediente, se determinó que la entidad accionada terminó el contrato laboral al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz el 11 de febrero de 2013, aun cuando este padecía de síndrome del túnel del carpio y parkinsonismo. Esta conducta se encuentra enmarcada dentro de la primera causal para la procedencia material de la acción de tutela para personas con condición de discapacidad, esto es, despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad.[25]

La referida culminación del contrato laboral se efectuó de manera unilateral y sin



autorización del inspector del trabajo, aunado al hecho que la enfermedad padecida por el accionante era conocida por el Banco AV Villas. Esta situación fue evidenciada por el juez de segunda instancia, quien expuso la comunicación expedida por el gerente y la sugerente del Banco AV Villas de la ciudad de Armenia, en la cual se solicitó copia de la historia clínica del actor, a efectos de remitir su caso ante el ARP, para que “se determine si la deficiencia presentada corresponde a una enfermedad profesional para iniciar las gestiones pertinentes”[26], razón por la cual se configuran las causales segunda “sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo” y tercera “conociendo de la situación de discapacidad del empleado” para la procedencia material de la solicitud de amparo para personas en condición de discapacidad.[27]

Por último, la entidad accionada no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, sino que justificó sus acciones en la facultad discrecional del empleador para dar por terminada la relación laboral, estipulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Así las cosas, la Sala concluye que el proceso de la referencia cumple con la totalidad de requisitos fijados por la jurisprudencia, para la protección inmediata de los derechos fundamentales exigidos vía acción de tutela.

Ahora bien, una vez evidenciada la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz, la Sala dará estricto cumplimiento a lo expuesto en la Sentencia T-025 de 2011, esto es, declarar la ineficacia del despido y ordenará el respectivo reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que permaneció cesante y el pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario.

No obstante, como en las decisiones de instancia se declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se dispuso el respectivo reintegro a un cargo igual o de superior jerarquía como mecanismo transitorio, la Sala modificará tal orden a fin que el amparo proceda de manera definitiva. De la misma manera se ordenará el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización correspondiente a 180 días de salario por concepto de despido sin justa causa.

Esta posición ha sido asumida en ocasiones anteriores por esta Corporación, en Sentencia T-018 de 2013, en la cual se protegió los derechos de un ciudadano con problemas de

discapacidad, quien de la misma forma que en el caso objeto de estudio fue despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo. En aquella oportunidad se declaró la ineficacia del despido, el reintegro a su puesto de trabajo, el pago de salarios dejados de percibir y la indemnización equivalente a 180 días de salario de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de igual manera se efectuó en Sentencias T-025 de 2011 y T-509 de 2012, en las cuales el empleador no pudo desvirtuar la presunción del despido por discriminación, al igual que en esta oportunidad.

#### 6. La decisión que debe adoptar la Sala en el presente caso

En consideración a lo expuesto esta Corte adoptará medidas con el objetivo de restablecer los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital conculcados al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz. Para tal efecto, se declarará la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se ordenará el respectivo reintegro a un cargo igual o de superior jerarquía de manera definitiva. También se ordenará a la accionada que pague al accionante los salarios dejados de percibir desde el momento en el cual se produjo el despido y el momento de expedición de esta sentencia. Aunado a ello, ordenará a la accionada que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y que le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como en su momento lo profirió el Juzgado Segundo Penal Municipal para adolescentes con función de Control de Garantías de Armenia, el día 20 de marzo de 2013, en primera instancia.

### III. DECISIÓN

Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

#### RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito para adolescentes con función de conocimiento de la misma ciudad, el día 30 de abril de 2013, en segunda instancia que modificó la decisión adoptada en primera instancia concediendo

parcialmente el amparo, y en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz.

SEGUNDO.- ORDENAR al Banco AV Villas de la ciudad de Armenia a través de su representante legal, que dentro del término improrrogable de 48 horas siguiente a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz, en un cargo de igual o superior jerarquía al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.

TERCERO.- ADVERTIR al Banco AV Villas de la ciudad de Armenia, que las funciones laborales que se asignen al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.

CUARTO.- ORDENAR al Banco AV Villas de la ciudad de Armenia, que proceda a efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz, dejados de percibir desde el momento en el cual se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo y hasta cuando se haga efectivo el reintegro a su puesto de trabajo.

QUINTO.- ORDENAR al Banco AV Villas de la ciudad de Armenia, que proceda a efectuar los aportes no pagados, por concepto de salud y pensiones del ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz, causados desde el instante en que fue despedido y hasta cuando sea reintegrado a su puesto de trabajo.

SEXTO.- ORDENAR al Banco AV Villas de la ciudad de Armenia, que proceda a pagar al ciudadano Néstor Julián Agudelo Muñoz la indemnización equivalente a 180 días del salario, devengado al momento en el cual se configuró el despido, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; monto del cual podrá descontar las sumas de dinero pagadas al accionante por concepto de despido sin justa causa.

OCTAVO.- ADVERTIR a la entidad accionada, así como al accionante, que lo dispuesto en esta Sentencia hace transito a cosa juzgada y resuelve de manera definitiva la controversia de orden legal suscitada. En razón a ello, el cumplimiento lo ordenado no está condicionado a la interposición de ningún recurso o proceso judicial.

NOVENO.- CONFIRMAR el literal cuarto del fallo de tutela proferido por el Juzgado Segundo Penal Municipal para adolescentes con función de Control de Garantías de Armenia, el día 20 de marzo de 2013, en primera instancia, por medio del cual se ordenó notificar y remitir copia del contenido integral de ese fallo a la Personería Municipal de Armenia, para que garantizara el cumplimiento de las órdenes impartidas en la presente acción de tutela y vigilara que no se presentara discriminación laboral alguna por motivo de la limitación física del trabajador.

DECIMO.- LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, Notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase,

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria

[1]Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. “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.”

[2] En Sentencia T-018 de 2013 M.P., Luis Ernesto Vargas Silva, se precisó el alcance de la protección establecida por el legislador, respecto a la población en estado de discapacidad al expedir la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

[3] En Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis, esta Corporación expuso que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”

[4] Resolución aprobada por la asamblea general [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)] 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993.

[5] Subrayas nuestras.

[6] Adoptada en Ciudad de Guatemala, Guatemala el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General.

[7] La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

[8] Abramovich, Víctor y Courtis Christian (2004), pág., 169. Los derechos sociales como

derechos exigibles. Editorial Trotta, 255 páginas, Madrid – España.

[10] Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

[11] Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”

[12] Cfr. Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[13] Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa.

[14] Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[15] Cabe aclarar que estos requisitos son diferentes del examen de procedibilidad general que se realiza en cualquier acción de tutela, verbigracia la subsidiariedad e inmediatez.

[16] Cfr. Sentencia T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[17] Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[18] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”

[19] Cfr. Sentencias T-198 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[20] Cfr. Sentencia T-018 de 2013.

[21] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas

disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice el citado precepto: “[e]s 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”. Por lo demás, la disposición de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 MP Rodrigo Escobar Gil. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.

[22] T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-099 de 2008 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa

[23] A esta conclusión llegó la Corte en las sentencias T-1169 de 2001; T-613 de 2003; T-606 de 2004; T-834 de 2004; T-1065 de 2004; y T-2002 de 2005, T-717 de 2011, entre otras.

[24]Cfr. Sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-623 de 2011 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-498 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-180 de 2009 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-989 de 2008 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-972 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-822 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-626 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis Y T-315 De 2000 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[25] Supra 4, Pág. 14 Lit., A.

[26] Cuaderno principal de la demanda, folio 55.

[27] Supra 4, Pág. 14 Lit., B y C.