

Sentencia T-773/13

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional

Cuando se solicita la protección de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo, trabajadores aforados, trabajadores discapacitados o que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por presentar disminuciones físicas, síquicas o sensoriales, la Corte Constitucional ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela. Esto, por tratarse de sujetos de especial protección constitucional que, frente a la terminación de sus relaciones laborales, no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Línea jurisprudencial

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, se origina en la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo, comoquiera que gozan de especial protección constitucional por estar en condiciones de debilidad manifiesta. La jurisprudencia constitucional ha señalado la protección especial de que son titulares las personas en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud. En sede de control concreto, la Corte ha sido reiterativa en señalar que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo se predica de las personas en situación de invalidez y de discapacidad calificada, sino también de aquellas personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta, pues lo que se debe establecer es si la situación de salud le impide o dificulta sustancialmente al peticionario el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho

DISCAPACIDAD NO ES SINONIMO DE INVALIDEZ/ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE

PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION POR DETERIORO DEL ESTADO DE SALUD-Protección constitucional

La Corte ha considerado que la invalidez, de acuerdo con la definición contenida en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, hace referencia a la pérdida de la capacidad laboral de una persona, cuando esta es superior al 50%; mientras que la discapacidad implica 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 ser humano en su contexto social. Sobre esto, señaló que la protección laboral reforzada, “cobra plena aplicación en los casos de los trabajadores discapacitados, toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral”. La Corte Constitucional por vía jurisprudencial, ha hecho extensiva la garantía a la estabilidad laboral reforzada, cobijando no sólo a los trabajadores discapacitados que se encuentran calificados como tales, sino también aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y por ende se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada supone que el empleador debe respetar un procedimiento especial para terminar el contrato de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta. Ese procedimiento reforzado de terminación, ha dicho la Corte, es el enunciado por la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de dicha Ley dispone, justamente, que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Si el empleador no respeta dicha garantía, se activa una presunción de despido discriminatorio por la limitación física, síquica o sensorial del trabajador, y en virtud de esta se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole en adelante al empleador demostrar que la desvinculación se ajustó al ordenamiento constitucional. Cuando no se desvirtúe esa presunción, deben tener lugar conjuntamente dos consecuencias: (i) en primer lugar, se la privará de eficacia y se deberá proceder a ordenar el reintegro del trabajador, y a reubicarlo si es el caso; (ii) y pagársele al trabajador desvinculado “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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DICAPACIDAD-Reintegro por despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo

Referencia: expediente T-3956442

Acción de tutela instaurada por Ana Elvia Ochoa contra la empresa de Manufacturas Palaso S.A., el Ministerio de Protección Social (vinculado), Compensar EPS (vinculado), Mapfre ARP (vinculado) y Skandia Pensiones y Cesantías (vinculado)

Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., siete (7) de noviembre de dos mil trece (2013)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y previo el cumplimiento de los requisitos y trámites legales y reglamentarios, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Setenta Civil Municipal el veintiocho (28) de febrero de dos mil trece (2013), y en segunda instancia, por el Juzgado Treinta y Cinco Civil del Circuito el dieciocho (18) de abril de dos mil trece (2013), dentro de la acción de tutela promovida por Ana Elvia Ochoa contra la empresa Manufacturas Palaso S.A., el Ministerio de Protección Social (vinculado), Compensar EPS (vinculado), Mapfre ARP (vinculado) y Skandia Pensiones y Cesantías (vinculado).

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del Auto proferido por la Sala de Selección Número Siete.

I. ANTECEDENTES

La señora Ana Elvia Ochoa interpuso acción de tutela solicitando que se ampararan sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales consideró vulnerados por la empresa Manufacturas Palaso S.A.,[1] al haber terminado su contrato de trabajo, mientras se encontraba incapacitada por una enfermedad de origen laboral, sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, requisito que considera necesario teniendo en cuenta su estado de salud. La accionante fundamentó su solicitud en los siguientes

1. Hechos

1.1. La señora Ana Elvia Ochoa, persona de 47 años de edad, empezó a laborar en la empresa Manufacturas Palaso S.A. desde el 9 de agosto de 2000, mediante la suscripción de contrato a término fijo inferior a un año,[2] en el cargo de operaria de máquina plana.[3]

1.2. A partir del año 2012 empezó a sentir fuertes dolores en el hombro derecho por lo que se vio obligada a acudir a varias citas médicas, requiriendo permisos de su empleador.[4] Con ocasión de las consultas médicas, la entidad accionada le efectuó “advertencias y recomendaciones con memorandos respecto del tiempo que se demora en la cita, horas de regreso y llegada, aun conociendo previamente ellos que las citas se habían enunciado”.[5]

1.3. Manifiesta la accionante que el 7 de septiembre de 2012, Compensar EPS le diagnosticó osteoartritis. Luego, el 19 de noviembre del mismo año le fue diagnosticado síndrome del manguito rotador MSD y bursitis. Con base en esto, el médico tratante de Compensar emitió un concepto en el cual indicó que la señora Ana Elvia Ochoa: (i) no podía trabajar más de 8 horas diarias, (ii) debía evitar movimientos repetitivos y, (iii) hacer pausas activas y fisioterapia.[6] El 19 de noviembre del 2012, la señora Ochoa notificó a su empleador el concepto emitido por el médico.

1.5. Siguiendo las recomendaciones del Ministerio, el 6 de diciembre de 2012, la accionante radicó la Carta ante el Comité de convivencia de la entidad.

1.6. El 18 de diciembre de 2012, la peticionaria acudió al médico especialista debido a un fuerte dolor en el hombro derecho. Después de dicha revisión, se le prescribió una incapacidad de cinco días, (desde el 19 hasta el 22 de diciembre del mismo año), la cual fue prorrogada por otros cinco días.[8] El 19 de diciembre de 2012 la señora Ochoa le envió a la empresa su incapacidad.

1.7. Mediante comunicación del 20 de diciembre de 2012,[9] suscrita por la Jefe de Personal y el Jefe de Ingeniería,[10] la entidad accionada le informó a la señora Ana Elvia Ochoa su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo.[11] Esto, teniendo en cuenta que mediante comunicación de 19 de octubre de 2012 se le había preavisado la terminación de su relación laboral.

1.8. Adicionalmente, el 23 de enero de 2013 le fue diagnosticada a la señora Ana Elvia Ochoa “artrosis acromioclavicular con prominencia de la cápsula articular que comprime la grasa inferior, ruptura completa de los tendones del supra e infraespinoso con retracción de las fibras musculares sin atrofia y tendinopatía del subescapular”. Y se le dio una incapacidad de cinco días.[12]

1.9. Con base en lo expuesto, la peticionaria solicitó por medio de la presente tutela lo siguiente: (i) se ordenará a la entidad accionada no continuar con el tratamiento discriminatorio que le ha dado al haberle terminado el contrato de trabajo sin justa causa, por razón de la enfermedad que adquirió en el cumplimiento de sus labores; (ii) se ordene el reintegro con observancia de las restricciones señaladas por su médico tratante; (iii) le sean canceladas las sumas correspondientes a los 180 días de sanción de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y, (iv) se le reconozcan los salarios dejados de percibir desde el 20 de diciembre de 2012 hasta la fecha del reintegro.

2. Respuesta de las entidades accionadas

2.1. Manufacturas Palaso S.A.

2.1.1. La entidad accionada, por conducto de su apoderado, solicitó que se negara la tutela de la referencia, al considerar que, (i) la acción es improcedente para dirimir controversias de orden laboral, (ii) la accionante no goza de estabilidad laboral reforzada al no tener una pérdida de su capacidad laboral efectivamente dictaminada, y (iii) la terminación del

contrato de trabajo se dio por causas objetivas y no con ocasión de sus quebrantos de salud a los que alude la peticionaria, ni por una decisión arbitraria e injusta. Sobre esto último, la entidad expresó lo siguiente:

“[N]o es cierto que durante toda la relación laboral la trabajadora haya mantenido su rendimiento, toda vez que presentó muchos procesos disciplinarios por faltas en que incurriera, tales como reportar controles que no le pertenecen; no timbrar tarjeta de marcación de reloj a la entrada o salida del turno; reportar producción en controles que no le pertenecen; mala calidad; dejar la máquina encendida en las horas de descanso; baja producción; no presentarse a laborar en el turno correspondiente; entre otras, (...)”. [13]

2.1.2. De igual manera, indicó que en cumplimiento de las normas laborales, el 19 de octubre de 2012 notificó a la señora Ochoa que su contrato de trabajo a término fijo no sería prorrogado a partir de la fecha de vencimiento del mismo, esto es el 20 de diciembre de 2012, al haber incurrido en varias faltas en el desarrollo de su labor, las cuales motivaron a la entidad a terminar la relación laboral. [14] Al respecto resaltó:

“[A]l estar preavisada, comenzó la trabajadora a sentirse molesta con la decisión que le fue comunicada, buscando disculpas para justificar su comportamiento, baja productividad y calidad, igualmente aducir cumplimiento de citas médicas, citas que con anterioridad no se habían generado e inventar que con ello lo que estaba efectuando era un acoso laboral, por tanto los procesos disciplinarios en que se vio envuelta la trabajadora se realizaron de manera objetiva, teniendo en cuenta las diferentes faltas en que incurría”. [15]

2.1.3. En este sentido, adujo que al momento en que se efectuó el preaviso a la accionante, esta no manifestó en ningún momento tener problemas de salud, “ni puso en conocimiento ningún documento, valoración o calificación del cual se pudiera deducir el estado de salud”, [16] estos fueron conocidos únicamente con ocasión de la presente acción.

2.2. Compensar EPS

El apoderado de Compensar EPS presentó informe sobre los hechos y las pretensiones de la

acción de tutela solicitando se declare su improcedencia, teniendo en cuenta que no se le han vulnerado los derechos a la peticionaria, pues actualmente se encuentra retirada de las bases de datos de la entidad, al haber perdido la calidad de trabajadora dependiente, por lo que contó con protección laboral desde el 20 de enero de 2013 hasta el 20 de abril del mismo año. Entonces, si la señora Ana Elvia Ochoa desea seguir con la prestación de los servicios de salud con la entidad, deberá realizar aportes como cotizante independiente.

2.3. El Ministerio de Trabajo

Por medio de apoderado, el Ministerio de Trabajo solicitó declarar improcedente la acción de tutela interpuesta por la señora Ana Elvia Ochoa, tras considerar que existe otro mecanismo de defensa judicial. Adicionalmente, indicó que por tratarse de conflictos relacionados con el pago de acreencias laborales, solo procede la acción de amparo cuando se está ante la vulneración del mínimo vital de la accionante, situación que no se presenta en este supuesto.

2.4. ARL Mapfre Colombia Vida Seguros

Por medio de apoderado la entidad se opuso a las pretensiones de la señora Ana Elvia Ochoa planteadas en la acción de tutela, tras considerar que la obligación de reintegro y cancelación de los salarios y demás prestaciones adeudadas, recaen sobre la sociedad Manufacturas Palaso S.A., y no sobre esta entidad.

2.5. Skandia Pensiones y Cesantías

Skandia Pensiones y Cesantías, por conducto de apoderado, solicitó su desvinculación de la presente acción. Al respecto, manifestó que en ningún momento la entidad ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante, en tanto actualmente no se encuentra afiliada a este Fondo de Pensiones al haberse trasladado a la entidad AFP ING en el mes de diciembre de 2002.

3. Decisiones de instancia bajo revisión

3.1. Primera instancia

3.1.1. El Juzgado Setenta Civil Municipal de Bogotá, en fallo del 28 de febrero de 2013,

resolvió negar la protección constitucional solicitada. Para tal efecto, manifestó que la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora Ana Elvia Ochoa obedece a su inconformidad con la terminación de su relación laboral, “siendo el procedimiento para dirimir el referido conflicto [el] juez natural (jurisdicción laboral)”, [17] resultando improcedente la tutela ante la existencia de mecanismos judiciales idóneos para la protección de sus derechos.

3.1.2. Con base en lo expuesto, afirmó que en el presente caso no se vulneraron los derechos fundamentales de la accionante pues la terminación del vínculo laboral entre la señora Ochoa y la entidad accionada se fundamenta en una situación cierta y objetiva, “que no tiene nexo de causalidad con las enfermedades de origen común que sufre la actora, toda vez que el vencimiento del contrato está establecido en la ley y el citado contrato de trabajo como un modo legal de terminación, previa valoración y calificación de las diferentes faltas cometidas por la actora en vigencia del contrato de trabajo”. [18]

3.2. Impugnación

Inconforme con el fallo de primera instancia, la accionante impugnó la decisión adoptada por el Juzgado Setenta Civil Municipal de Bogotá, por considerar que en el expediente obran pruebas suficientes que permiten concluir que, “he estado constantemente incapacitada (incluso lo estaba al momento de la terminación del contrato de trabajo), padezco graves e irreversibles afectaciones en mi estado de salud, no tengo ingresos o rentas para subsistir, mi única forma de sustento y la de mi familia, eran los ingresos que percibía del trabajo honesto que desarrollaba cuando estaba vinculada con la empresa accionada”. [19] Por lo que solicitó revocar la decisión objeto de cuestionamiento y en su lugar se le amparen sus derechos fundamentales.

3.3. Segunda instancia

El Juzgado Treinta y Cinco Civil de Circuito, mediante providencia del 18 de abril de 2013, confirmó la decisión adoptada por el juez de primera instancia, tras considerar que no es clara la conexidad entre el despido y la situación de salud de la señora Ana Elvia Ochoa.

II. Consideraciones y fundamentos

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico

Por su parte, la entidad accionada alegó en su defensa no conocer la enfermedad sufrida por la peticionaria al momento de preavisar la terminación del contrato, ni al darlo por terminado. Además, señaló que tal decisión obedeció a causas objetivas como el bajo rendimiento, mala calidad y baja producción.[20]

2.2. De acuerdo con los antecedentes expuestos, la Sala Primera de Revisión plantea el siguiente problema jurídico a resolver:

¿Una entidad empleadora (sociedad Manufacturas Palaso S.A.) vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona que padece osteoartritis, síndrome del manguito rotador MSD y bursitis (Ana Elvia Ochoa), al terminarle unilateralmente el contrato de trabajo a término fijo, presuntamente por haber incurrido en varias faltas en el desarrollo de su labor, sin antes haber solicitado autorización de la oficina del trabajo?

Para efectos de resolver el problema jurídico planteado, la Sala (i) realizará una breve reiteración jurisprudencial respecto de la procedencia excepcional de la acción de tutela para dirimir controversias laborales, específicamente, cuando se busca la protección a la estabilidad laboral reforzada; luego (ii) abordará el tema del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta y; con base en lo anterior, (iii) ofrecerá respuesta al problema jurídico planteado.

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para dirimir controversias laborales, específicamente, respecto de la protección a la estabilidad laboral

3.1. Cuando se solicita la protección de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo, trabajadores aforados, trabajadores discapacitados o que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta

por presentar disminuciones físicas, síquicas o sensoriales, la Corte Constitucional ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela. Esto, por tratarse de sujetos de especial protección constitucional que, frente a la terminación de sus relaciones laborales, no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.[21]

3.2. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, se origina en la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación (Art. 13 C.N), de solidaridad (Art. 2 C.N) y del derecho a la estabilidad en el empleo (Art. 53 C. N.), comoquiera que gozan de especial protección constitucional por estar en condiciones de debilidad manifiesta. [22] Razón por la cual tienen derecho a una estabilidad en el empleo, “del cual son titulares todos los trabajadores, y que adquiere una relevancia especial en relación con aquellos que son destinatarios de una especial protección”.[23]

De esta forma, la Corte Constitucional ha señalado por vía de control concreto, que cuando lo que se reclama es la efectividad de la protección especial a las personas en situación de discapacidad o disminución física, sensorial y síquica, la acción de tutela es el mecanismo idóneo para alegar la protección de los derechos fundamentales de estas personas.[24]

Con base en los documentos allegados por la accionante con la demanda de tutela, la Sala de Revisión advierte que la señora Ochoa presentó quebrantos en su salud y por ello, le fueron ordenadas varias incapacidades laborales y se vio en la necesidad de acudir a constantes citas médicas durante la relación laboral que tuvo con la entidad accionada,[25] además, se evidencia que cuando se terminó el contrato de trabajo, la accionante se encontraba incapacitada.[26]

3.3. En este orden de ideas, la señora Ochoa (i) es un sujeto de especial protección constitucional, ya que padece osteoartritis, síndrome del manguito rotador MSD y bursitis,[27] circunstancia que flexibiliza el juicio de procedibilidad de la acción de tutela. Adicionalmente, (ii) su vivienda se encuentra clasificada como estrato 1 y su única fuente de ingresos era la remuneración proveniente de su trabajo como confeccionista en la entidad accionada, en el cual devengaba quinientos noventa y dos mil pesos mensuales

(\$592.000.00). [28] (iii) Se trata de una mujer que al momento de la terminación de su contrato laboral, se encontraba disminuida físicamente como consecuencia de sus padecimientos (osteoartritis, síndrome del manguito rotador MSD y bursitis), por lo que se le dificulta el desarrollo normal de sus funciones laborales al tener que realizar frecuentes pausas activas, no poder trabajar más de 8 horas al día, tener que realizar fisioterapias y estar en constante revisión médica.[29]

3.4. El despacho de la Magistrada Sustanciadora se comunicó telefónicamente con Sandra Milena Ochoa, la hija de la señora Ana Elvia Ochoa, quien indicó que actualmente su madre se encuentra incapacitada con ocasión de la operación del manguito rotador que le fue realizada el 14 de septiembre de 2013.[30]

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia

4.1. Las personas en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”. [31] Este derecho fundamental es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro normas constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”; [32] en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.); [33] en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (art. 13, C.P.); [34] en último lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.). [35]

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que (i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”; [36] y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho. [37] Este derecho no solo tiene entonces

aplicabilidad para los trabajadores que han sido calificados con algún grado de discapacidad, sino también para aquellos “que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta”. [38]

4.2. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha señalado la protección especial de que son titulares las personas en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud. En sede de control concreto, la Corte ha sido reiterativa en señalar que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo se predica de las personas en situación de invalidez y de discapacidad calificada, sino también de aquellas personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta, pues lo que se debe establecer es si la situación de salud le impide o dificulta sustancialmente al peticionario el desempeño de sus labores en condiciones regulares, [39] y se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho. [40] Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-198 de 2006, [41] señaló que no ha sido pacífica la delimitación y definición del concepto discapacidad. En primer lugar, dicha providencia diferenció los conceptos de incapacidad e invalidez, frente a lo que señaló:

“En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”.

En este fallo, la Corte consideró que la invalidez, de acuerdo con la definición contenida en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, hace referencia a la pérdida de la capacidad laboral de una persona, cuando esta es superior al 50%; mientras que la discapacidad implica 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 ser humano en su contexto social. Sobre esto, señaló que la protección laboral reforzada, “cobra plena aplicación en los casos de los trabajadores discapacitados, toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral”.

4.3. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 5º de la Ley 361 de 1997, [42] son discapacitados en el ámbito laboral y por ende gozan de la protección a la estabilidad

laboral reforzada, las personas que aparezcan calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud. Entonces, esta normatividad establece una diferenciación entre los discapacitados que han sido calificados y aquellos que no, para definir la titularidad del derecho a la estabilidad laboral. Pese a esto, la Corte Constitucional por vía jurisprudencial, ha hecho extensiva la garantía a la estabilidad laboral reforzada, cobijando no sólo a los trabajadores discapacitados que se encuentran calificados como tales, sino también aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y por ende se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta.

4.4. En Sentencia T-198 de 2006,[43] la Corte Constitucional indicó que para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez. Teniendo en cuenta que para cualquier caso en el que se estudie la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer si la situación de salud le impide o dificulta sustancialmente al peticionario el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha sostenido, lo siguiente:

“[S]e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”. [Por lo tanto,] “para 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 inválido”.

(...)

[Asimismo] “la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida,

frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección”.[44]

En el mismo sentido, en la sentencia T-125 de 2009,[45] la Corte amparó transitoriamente los derechos fundamentales de una persona que no había sido calificada en su estado de discapacidad, pero sí tenía disminuciones en su estado de salud que le impedían ejecutar con normalidad sus actividades laborales, al respecto se sostuvo lo siguiente:

“(…) para la Sala es claro que para el momento de la terminación de la relación laboral el señor Félix Urbano Babativa Méndez se encontraba en un estado de discapacidad a consecuencia de la enfermedad sufrida a finales del mes de noviembre de 2007, cuyas molestias y fuertes dolores incidieron en su estado de inhabilidad física, según se desprende de las copias de las atenciones médicas remitidas por Cafesalud EPS a esta Corporación. Así, estando suficientemente demostradas las precarias condiciones de salud que impedían al actor el desempeño regular de sus labores (...) la protección constitucional se impone, sin que resulte indispensable la calificación previa que acredite su condición de discapacitado.”

4.5. Pues bien, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada supone que el empleador debe respetar un procedimiento especial para terminar el contrato de una persona en circunstancias de debilidad manifiesta. Ese procedimiento reforzado de terminación, ha dicho la Corte, es el enunciado por la Ley 361 de 1997.[46] El artículo 26 de dicha Ley dispone, justamente, que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.[47] Si el empleador no respeta dicha garantía, se activa una presunción de despido discriminatorio por la limitación física, síquica o sensorial del trabajador, y en virtud de esta se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole en adelante al empleador demostrar que la desvinculación se ajustó al ordenamiento constitucional.[48] Cuando no se desvirtúa esa presunción, deben tener lugar conjuntamente dos consecuencias: (i) en primer lugar, se la privará de eficacia y se deberá proceder a ordenar el reintegro del trabajador, y a reubicarlo si es el caso;[49] (ii) y pagársele al trabajador desvinculado “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” (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997).

5. La sociedad Manufacturas Palaso S.A., vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Ana Elvia Ochoa, ya que al momento de su desvinculación se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta

5.1. Corresponde a esta Sala determinar si en el caso objeto de estudio se le vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al haberse dado por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a término fijo con la entidad accionada, bajo el argumento de que la señora Ochoa incurrió en varias faltas en el desarrollo de su labor, a pesar de que se encontraba incapacitada y en situación de debilidad manifiesta por sus problemas de salud al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, debido a los fuertes dolores en el hombro derecho que viene presentando desde el año 2012, cuando se le diagnosticó osteoartritis, síndrome del manguito rotador MSD y bursitis.[50]

5.2. Cabe precisar que la actora tiene un diagnóstico de (i) osteoartritis (el 7 de septiembre de 2012); (ii) luego se le diagnosticó síndrome del manguito rotador MSD y bursitis (el 19 de noviembre de 2012); (iii) su médico tratante recomendó que: 1) no podía laborar más de ocho horas diarias, 2) debía evitar movimientos repetitivos, 3) hacer pausas y fisioterapia, y su trabajo era el de confeccionista.[51]

5.3. La accionante estaba vinculada a la empresa por medio de un contrato laboral a término fijo, al terminársele se adujo que tal determinación se tomaba por cumplimiento del plazo pactado y debido a causas objetivas como el bajo rendimiento, mala calidad y baja producción del trabajo de la actora.[52] Sin embargo, en su caso, debido a las condiciones de salud de la actora que se relacionaban directamente con su trabajo, porque en su desarrollo, tenía que realizar movimientos repetitivos y no le era dado hacer pausas teniendo en cuenta que en su labor de confeccionista debía cumplir un determinado rendimiento, en términos de producción. Por ello el empleador debió solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo. La Corte Constitucional por vía jurisprudencial, ha hecho extensiva la garantía a la estabilidad laboral reforzada, cobijando no sólo a los trabajadores discapacitados que se encuentran calificados como tales, sino también aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y por ende se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta.

Por ejemplo, en Sentencia T-1040 de 2001,[53] esta Corporación debió estudiar el caso de una trabajadora que consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada. La tutelante se desempeñaba como trabajadora de una cadena de Droguerías, y con ocasión del desarrollo de su labor presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha. La peticionaria manifestó que a pesar de haber comunicado a su empleador tal circunstancia, sus funciones permanecieron iguales, siendo finalmente despedida sin justa causa, con el pago de una indemnización. En este caso, la Corte consideró que procede la protección a la estabilidad laboral reforzada para aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, a pesar de que no hayan sido calificados como discapacitados, toda vez que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Sobre el particular, se sostuvo:

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

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

Igualmente, esta Corporación en Sentencia T-361 de 2008 estudió el caso de un trabajador a quien se le dio por terminado unilateralmente el contrato a término indefinido sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, a pesar de padecer una limitación física como consecuencia de la pérdida de su ojo izquierdo. Con base en las circunstancias del accionante, la Corte consideró que el empleador tenía la obligación de solicitar la

autorización del Ministerio para dar por terminado el contrato de trabajo, en virtud de la garantía que protege a los trabajadores que padecen una limitación física, de lo contrario, el despido o terminación unilateral del contrato laboral se torna ineficaz, por omitirse tal autorización. En este sentido, se sostuvo:

“[E]l amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una 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, ocasionados por una deficiencia 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. (...)”

Entonces, el trabajador que presenta una de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados”.[54]

En el mismo sentido, en la Sentencia T-125 de 2009,[55] la Corte amparó transitoriamente los derechos fundamentales de una persona que presentaba disminuciones en su estado de salud como consecuencia de un accidente laboral, que le impedían ejecutar con normalidad sus actividades en el trabajo, al respecto se dijo lo siguiente:

“La protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores. Así, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-125-09.htm> - _ftn9”

5.4. En el asunto objeto de estudio el empleador no solicitó la autorización de la Oficina del Trabajo antes de dar por terminado el contrato laboral de la señora Ochoa y, pese a que argumentó que tal contrato fue suscrito a término fijo y se presentaba una causal objetiva para tomar esa determinación, por finalización del plazo pactado, no podían dejarse de lado

circunstancias como la enfermedad de la accionante y el hecho de que durante más de doce (12) años había prestado sus servicios a la empresa, renovándosele una y otra vez su contrato.

Además, por haber presentado procesos disciplinarios debido a diferentes faltas en la cuáles incurrió a lo largo del desempeño de su labor, tales como (i) no timbrar tarjeta de marcación de reloj a la entrada o salida del turno;[56] (ii) mala calidad al realizar la operación de pegado;[57] (iii) baja producción;[58] (iv) no presentarse a laborar en el turno correspondiente.[59]

No obstante, recae sobre el empleador (Manufactura Palaso S.A.) una presunción de despido discriminatorio que invierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la ausencia de conexidad entre la condición del trabajador y la terminación de la relación laboral.

Sin embargo, la accionante manifiesta que a pesar de que los llamados de atención se fueron reduciendo a partir del año 2009, sólo cuando le fue diagnosticado osteoartritis, síndrome del manguito rotador y bursitis, con restricciones para su trabajo, la entidad accionada decidió no prorrogarle el contrato.

5.5. La empresa, en criterio de la Sala, no logró desvirtuar la presunción de discriminación en el despido de la peticionaria, en tanto no probó que su desvinculación no ocurrió con ocasión de sus problemas de salud: “osteoartritis, síndrome del manguito rotador y bursitis”, ambas afecciones relacionadas con su labor como confeccionista en la empresa.

Si bien es cierto el contrato de trabajo fue pactado a término fijo, el mismo se prorrogó durante más de 12 años, como se acreditó en el expediente (se inició el 9 de agosto de 2000 y finalizó el 20 de diciembre de 2012),[60] y pese a los llamados de atención, el contrato continuaba. Sólo el 20 de diciembre de 2012 se dio por terminado unilateralmente, y este tiempo coincide con la época en que los problemas de salud aparecieron y le fueron entregados los diagnósticos a la actora, con recomendaciones a propósito de algunas limitaciones en su tarea, como evitar realizar movimientos repetitivos, hacer pausas y fisioterapia, por ello debió pedirse autorización al inspector del trabajo para proceder a su despido, lo que no ocurrió y, como consecuencia de tal omisión el despido se torna ineficaz.[61]

5.6. De acuerdo con lo anterior, la Corte considera necesario proteger los derechos fundamentales de la accionante, que fueron vulnerados por la conducta de la empresa accionada. Esto, en concordancia con la Jurisprudencia constitucional que ha establecido que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada [p]or razón de su limitación o disminuida en su capacidad de trabajo salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En esta medida, los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada gozan de una protección legal y constitucional por el hecho de hacer parte de esta categoría protegida, que permite al juez de tutela valorar las circunstancias en que se efectuó el despido y con base en ello verificar la necesidad de proteger los derechos fundamentales de quien se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta por la no observancia del procedimiento establecido para terminar su relación laboral. Al respecto, la Corte en Sentencia T-1040 de 2001 indicó que “[e]n materia laboral, 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”. [62]

5.7. Como consecuencia de lo anterior, se ordenará a la Sociedad manufacturas Palaso S.A. que proceda a reintegrar a la señora Ana Elvia Ochoa al cargo que venía desempeñando, o a uno de igual o similar, siempre y cuando esté acorde con sus condiciones actuales de salud y según las prescripciones de su médico tratante. El despido se torna ineficaz por no haberse logrado desvirtuar la presunción referida, debido a la situación de salud de la accionante.

En este sentido, la empresa le deberá reconocer y pagar todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde su desvinculación hasta su reintegro. Debiendo cancelar los aportes a salud y pensiones como si no hubiera habido solución de continuidad.

5.8. En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.).[63]

6. Conclusiones

6.1. La entidad demandada vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, por cuanto no se desvirtuó, por parte de la empresa accionada, la presunción de discriminación en el despido de la peticionaria.

6.2. Lo anterior, en tanto no logró desvirtuar la presunción de despido injusto, con base en que la terminación del contrato de trabajo ocurrió (i) como consecuencia de la terminación del plazo pactado y (ii) los llamados de atención que se le hicieron durante el desarrollo de su relación laboral, y no con ocasión de los problemas de salud padecidos por la peticionaria: “osteoartritis, síndrome del manguito rotador y bursitis”, ambas afecciones relacionadas directamente con su labor como confeccionista en la empresa.

6.3. Ello porque las circunstancias fácticas en que se desarrolló la relación laboral mientras estuvo vigente, llevan a concluir a la Sala que solo cuando se diagnosticó la enfermedad y sus limitantes para el ejercicio de la labor, el plazo del contrato, consiguió relevancia para justificar la terminación de la relación laboral, sumado el criterio del plazo, a los llamados de atención, que antes no habían sido óbice para su prórroga durante varios años. La Sala concluye que la decisión del empleador se produjo como consecuencia de la enfermedad sufrida por la peticionaria, que impactó el desarrollo de su labor, dando lugar a la presunción de un despido discriminatorio, por tal razón.

6.4. En este orden de ideas, se declarará (i) la ineficacia de la terminación de la relación

laboral; (ii) el derecho que tiene a ser reintegrada a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, y en la cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones actuales y (iii) deberá cancelársele todos los salarios y prestaciones sociales como si no hubiera existido solución de continuidad.

6.5. Por las razones expuestas, se revocará el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Cinco Civil de Circuito de Bogotá, el dieciocho (18) de abril de dos mil trece (2013) por medio del cual se confirmó la providencia de primera instancia proferida por el Juzgado Setenta Civil Municipal de Bogotá, el veintiocho (28) de febrero de dos mil trece (2013), que negó la solicitud de protección de los derechos fundamentales de la señora Ana Elvia Ochoa en la acción de tutela interpuesta contra la sociedad Manufacturas Palaso S.A., en su lugar se protegerán los derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

III. DECISIÓN

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 Política,

RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Cinco Civil de Circuito de Bogotá el 18 de abril de 2013, que confirmó la sentencia proferida por el Juzgado Setenta Civil Municipal de Bogotá el 28 de febrero de 2013. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al debido proceso y al mínimo vital de la señora Ana Elvia Ochoa, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo.- ORDENAR a la sociedad Manufacturas Palaso S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que reintegre a la señora Ana Elvia Ochoa en el término de quince (15) días, contados a partir de la notificación de esta providencia, a un empleo de iguales o similares condiciones a las que tenía al momento de ser despedida y según las prescripciones médicas.

Tercero.- ORDENAR a la sociedad Manufacturas Palaso S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término de quince (15) días, contados a partir de la notificación de esta providencia, cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como los aportes a salud y pensiones desde la fecha de su desvinculación, esto es el 20 de diciembre de 2012 hasta el día en que sea reintegrada.

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

Quinto.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

Con aclaración de voto

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ

Magistrado

Con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DE LA MAGISTRADA

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

A LA SENTENCIA T-773/13

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD APLICADO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Afirmar que en casos de personas en condición de debilidad manifiesta no es necesario solicitar la autorización del Ministerio de trabajo para su desvinculación, vulnera la Constitución (Aclaración de voto)

Referencia: Expediente T-3956442

Acción de tutela instaurada por Ana Elvia Ochoa contra la empresa de Manufacturas Palaso S.A., el Ministerio de Protección Social (vinculado), Compensar EPS (vinculado), Mapfre ARP (vinculado) y Skandia Pensiones y Cesantías (vinculado)

Magistrado Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de la Sala Plena, aclaro mi voto frente a la sentencia T-773 de 2013, con base en las siguientes razones:

En el fallo la Corte amparó el derecho de Ana Elvia Ochoa, quien fue despedida por Manufacturas Palaso SA, hallándose en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, y sin permiso del Ministerio del Trabajo.

La discusión que se llevó a cabo en torno al caso, me recuerda una metáfora acuñada por el filósofo del derecho Ronald Dworkin, según la cual los derechos son cartas de triunfo[64]. De ese modo, el autor ubica la eficacia de los derechos por encima de las decisiones políticas.

La estabilidad laboral es un principio “mínimo” y “fundamental” de las relaciones de trabajo (artículo 53 CP), que se concreta de diversas formas y en diversas garantías, entre las que se encuentran los “preavisos”; las causales taxativas para la terminación del contrato por “justa causa”; las indemnizaciones por despido injusto; la exigencia de aplicar el debido proceso a todo trámite sancionatorio que afecte las condiciones de trabajo; las medidas que protegen a grupos vulnerables en los planes de renovación de las plantas de personal del Estado, y la estabilidad laboral reforzada.

La máxima expresión del principio citado es la estabilidad laboral reforzada que para la Corte constituye un derecho fundamental que nace de una interpretación sistemática de los artículos 53, las cláusulas constitucionales que ordenan brindar una especial protección a grupos humanos vulnerables (artículos 42, 47 y 53 CP, entre otros) o a personas en condiciones de debilidad manifiesta y el principio de igualdad material (artículo 13, incisos 2º y 3º, CP). Para el caso objeto de estudio, que involucra los derechos de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, es un triunfo de un grupo vulnerable que enfrenta especiales dificultades en el acceso y permanencia en los cargos públicos; pero también un triunfo de la solidaridad social, y un triunfo de la sociedad colombiana hacia la efectiva inclusión de todos.

La forma en que opera la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud es compleja, e involucra la aplicación de principios constitucionales y reglas legales. Primero, en tanto el despido de una persona en esta situación desconoce la solidaridad social y la igualdad, su consecuencia es la ineficacia de la decisión.

Segundo, la estabilidad laboral reforzada no supone inamovilidad, pues si bien protege a las personas de la discriminación, no constituye una permisión de incurrir en causales de terminación justificada del vínculo laboral. Sin embargo, la calificación de esta causa se traslada a una autoridad pública (Ministerio o Inspección del Trabajo) para que objetivamente decida sobre su existencia, y autorice o desapruebe el despido.

Tercero, el despido sin justa causa, o no calificado por la autoridad del trabajo se presume discriminatorio. Como se explicó, resulta ineficaz, y por lo tanto tiene como consecuencia jurídica y lógica el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir por el trabajador. Además, cuarto, el legislador dispuso en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 (Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones), junto con la prohibición de despido, la obligación de cancelar una indemnización de seis meses de trabajo si este se produce.

La Corte Constitucional en sentencia C-530 de 2000 estableció que la disposición que consagra el pago de esta suma (artículo 26, inciso 2º, ley 361 de 1997) solo se ajusta a la Constitución si se concibe como una sanción, y de ninguna forma como una permisión del

despido, bajo determinada retribución. Explicó que la disposición solo podía interpretarse como una sanción imponible al empleador por incurrir en una conducta discriminatoria.

Ahora bien, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones), en sus dos incisos, incorpora una regla de derecho: el supuesto de hecho es el despido de una persona con discapacidad y su consecuencia jurídica, el reintegro sin solución de continuidad y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir.

Sin embargo, la palabra “persona con discapacidad” es un término vago, que admite diversas interpretaciones, y en el que confluyen actualmente dos enfoques teóricos muy distintos. El concepto, según distintas orientaciones hermenéuticas puede hacer referencia a la persona que según criterio médico enfrenta una discapacidad; a la persona que de acuerdo con una definición legal se ubica en esa situación; o a todo aquel que, sin más calificaciones, enfrenta por su condición física, fisiológica o mental, barreras para ejercer sus derechos. Por ese motivo la comunidad jurídica internacional ha esclarecido también que la discapacidad puede ser producto de una condición médica, psicológica o fisiológica; o producto de la incomprensión social frente a esas condiciones u otras, no previstas en esa clasificación, enfoque que viene adquiriendo cada vez más fuerza.

Desde las sentencias T-1040 de 2001 y T-198 de 2006, ampliamente reiteradas, la Corporación aclaró que en materia de estabilidad laboral reforzada, (i) la discapacidad no tiene que estar calificada; y (ii) incluye a aquellas personas que se encuentran en debilidad manifiesta por motivos de salud porque –como lo ha explicado la Corte- no dar un trato especial y de carácter favorable a quien se encuentra en esa situación, constituye también una forma de discriminación; y porque estos casos involucran también el principio de solidaridad social.

La interpretación de este Tribunal simplemente se dirige a preservar el principio de igualdad, mediante la aplicación del criterio de interpretación conforme. Además, la aplicación de esa doctrina constitucional no supone cargas excesivas para el empleador, pues es su deber conocer los derechos de los trabajadores, tal como los entiende esta Corporación, intérprete auténtico y definitivo de los mandatos superiores de la Carta.

En la Sala de Revisión[65] llegamos a un acuerdo acerca del sentido de la decisión. Sin

embargo, surgió la propuesta de modificar el proyecto de fallo, para afirmar en los fundamentos de la decisión que en casos de personas en condición de debilidad manifiesta no es necesario solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para su desvinculación, tomando como base exclusiva el principio constitucional de solidaridad.

La contrapropuesta pretendía entonces mantener el sentido favorable de la decisión (conceder el amparo) y, a la vez, introducir modificaciones a la jurisprudencia pacífica sobre la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Conceder el amparo, pero negar la garantía me parece una forma poco acertada de minar la eficacia de los derechos y el carácter normativo de la Constitución. Una forma de trocar en derrota uno de los triunfos más importantes del derecho laboral-constitucional en Colombia.

Me parece necesario terminar mi aclaración, señalando que la extensión del concepto de discapacidad a las personas en condición de debilidad manifiesta ha sido defendida en jurisprudencia constante, y que no viola el principio de legalidad porque constituye la interpretación conforme a la Constitución del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones). Por todo lo expuesto, una modificación de jurisprudencia destinada a eliminar el avance representado en el permiso de la autoridad laboral, previo el despido de personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud requeriría la intervención de la Sala Plena, y la existencia de argumentos que demuestren que esa propuesta refleja una mejor lectura de nuestra Constitución Política, frente a la posición pacífica de la Corte, que defendí a lo largo de este trámite.

Fecha ut supra.

MARIA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

ACLARACION DE VOTO DEL MAGISTRADO

LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ

A LA SENTENCIA T-773/13

Referencia: Expediente T-3.956.442

Acción de tutela presentada por la señora Ana Elvia Ochoa en contra de la empresa de Manufacturas Palaso S.A., el Ministerio de Protección Social, Compensar EPS, Mapfre ARP y Skandia Pensiones y Cesantías

Magistrado Ponente:

María Victoria Calle Correa

1. Con el acostumbrado respeto, procedo a exponer las razones por las cuales decidí aclarar mi voto en este caso. Al respecto, coincido en que se debe tutelar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y, del mismo modo, comparto, en líneas generales, el conjunto de consideraciones que dan piso a la decisión. Sin embargo, como he señalado en ocasiones anteriores, creo que cabría diferenciar, entre, por un lado, la garantía de estabilidad reforzada que la ley ha previsto para las personas con discapacidad, y, por el otro, la estabilidad laboral reforzada que la jurisprudencia de la Corte ha derivado directamente de la Constitución para las personas que, no obstante no estar en situación de discapacidad, se encuentran en una hipótesis de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud al momento en que finaliza el vínculo laboral. Si bien la sentencia se refiere a un caso ubicado en este último escenario, en sus consideraciones asimila las dos situaciones planteadas.

2. De este modo, aun cuando comparto en su mayoría los argumentos que se exponen en el numeral 4 de la providencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en debilidad manifiesta, estimo que las mismas podrían complementarse con la distinción entre la protección legal a favor de las personas en situación de discapacidad –que consagra de forma explícita la Ley 361 de 1997– y aquella garantía constitucional que se deriva directamente de la Carta y que pretende proteger a quienes, sin reunir las condiciones requeridas para ser calificados como tales, sufren una afectación en su salud, esto es, aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

Así, al paso que la estabilidad laboral a favor de las personas en situación de discapacidad (la de rango legal) trae consigo la obligación de pedir la autorización al Ministerio del Trabajo, antes de despedir a un trabajador en dicha condición, la estabilidad de origen

constitucional no implica tal deber, sino que la protección tiene lugar por vía judicial, cuando se acrediten los presupuestos fácticos que dan lugar a ella. Desde esta perspectiva, si bien es cierto que en muchas sentencias de la Corte se ha realizado una extensión de la regla referente al permiso previo a casos en los que la protección de los accionantes tiene origen estrictamente constitucional –tal como sucede en el asunto objeto de estudio–, dicha solución no es la más acorde con la Constitución, pues se trata de amparos distintos no susceptibles de ser equiparados. Precisamente, esta última modalidad de estabilidad se brinda como una medida de protección directa de rango constitucional, que no se soporta en un requisito administrativo previsto en la ley.

Así las cosas, cuando se trate de una garantía laboral reforzada, de origen constitucional, el supuesto que da soporte a su afectación no es la verificación formal sobre la ausencia de una autorización del inspector del trabajo, que el Texto Superior no requiere, sino la acreditación de algunas circunstancias que den cuenta de una actuación discriminatoria por parte del empleador. En este contexto, para la garantía de esta modalidad de estabilidad reforzada, la jurisprudencia ha desarrollado unas reglas que comportan su otorgamiento, acompañada de la inversión la carga de la prueba sobre la procedencia del despido.

En este escenario, la protección constitucional dependería de los siguientes supuestos: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una situación clara de debilidad dada su condición de salud; (ii) que tal situación sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la terminación del vínculo laboral, de suerte que pueda inferirse que el mismo se derivó de un acto de discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato. Cuando se trata de contratos a término fijo, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte, no será suficiente acreditar el vencimiento de su término de vigencia, sino que será necesario demostrar, además, que ya no hay necesidad de continuar con la prestación de las labores desarrolladas por esa persona.

Si bien la ponencia desarrolla adecuadamente lo anterior, mantiene la referencia a la necesidad de solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo, punto en el que disiento de las consideraciones planteadas.

3. Finalmente, aunque de manera general la jurisprudencia constitucional ha ordenado el reintegro del trabajador sin solución de continuidad, razón por la cual, en principio, el empleador está obligado a cancelar todos los salarios y demás prestaciones desde la fecha del despido y hasta el momento en que se profiere la correspondiente sentencia, cabría examinar una fórmula de solución que excluya la consecuencia desproporcionada que se desprende de la tardanza en la solución judicial.

Fecha ut supra.

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

[1] A folio 2, obra copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de la sociedad Manufacturas Palaso S.A., domiciliada en la Ciudad de Bogotá. En adelante, cuando se haga referencia a un folio, se deberá entender que hace parte del cuaderno No. 1 a menos que expresamente se diga otra cosa.

[2] A folio 128, obra copia del contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre la señora Ana Elvia Ochoa y la sociedad Manufacturas Palaso S.A., el 9 de agosto de 2000.

[3] A folio 14, cuaderno 2, obra copia de una certificación laboral de la señora Ana Elvia Ochoa donde consta que se desempeñaba en el cargo de operario confección desde el 9 de agosto de 2000.

[4] A folios 45 a 48, obran copias de las recomendaciones realizadas por los médicos adscritos a Compensar debido a sus fuertes dolores en el hombro, por lo que se le ordenan infiltraciones y fisioterapia.

[6] A folios 44 y 48 obran copias de la orden emitida del 28 de noviembre de 2012, por el médico de Compensar EPS del 28 de noviembre de 2012.

[7] El señor Raúl Camacho Velázquez.

[8] A folio 49 a 57 obra copia de las incapacidades laborales dadas a la accionante desde el 18 de diciembre de 2012 hasta el 22 del mismo mes y año, la cual fue prorrogada hasta el

25 de diciembre del mismo año.

[9] Doctora señora Nohra Castañeda.

[10] Doctor Teudy Aragón.

[11] A folio 31 obra copia del Acta de Vencimiento del Contrato, en la cual consta que el contrato no fue prorrogado por varios aspectos, a saber: “revisada la evaluación de desempeño se establece que la calificación promedio no cumple con los estándares establecidos para el cargo, que en este caso es operaria (...). Además reposan en su hoja de vida constancia disciplinaria por no timbrar el reloj a la hora de salida de trabajar, 32 constancias disciplinarias por no timbrar el reloj de entrada ni salida, acta de descargos por mala calidad en 9 unidades por sentar mal los puños, sanción por esta razón, 2 constancias disciplinarias por no timbrar salida a laborar, primer requerimiento por baja eficiencia del 39.47%, que está por debajo del estándar establecido (...)”.

[12] A folio 60 y 68 obra copia de la incapacidad.

[13] Folio 115.

[14] A folio 129 obra copia del preaviso notificado a la accionante, en el cual se le informó que su contrato de trabajo tiene como fecha de vencimiento el 20 de diciembre de 2012 y que este no sería prorrogado.

[15] Folio 116.

[16] Ibídem.

[17] Folio 287.

[18] Ibídem.

[19] Folio 294.

[20] A folio 175 a 189 obra copia de las constancias disciplinarias desde el año 2006 hasta el 2009, en las cuales se solicita a la accionante dar cumplimiento a las obligaciones contractuales y reglamentarias que tiene con su empleador, y de las constancias por baja

productividad desde el año 2007.

[21] Véase la sentencia T-777 de 2011 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, AV. Humberto Antonio Sierra Porto). Allí, la Corte estudió cinco (5) acciones de tutela mediante las cuales se pretendía el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, pues al momento de la desvinculación no medió autorización de la oficina del trabajo. En esta sentencia, el problema jurídico planteado imponía examinar si se vulneraron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la igualdad y al mínimo vital de los accionantes al darse por terminado sus contratos laborales sin que mediara autorización del Ministerio de la Protección Social, pese a que el empleador conocía la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban por su discapacidad física. La Corte consideró que “cuando el juez constitucional evidencia que el despido o la terminación del contrato laboral se efectuó sin la autorización del Ministerio de la Protección Social debe presumir que la desvinculación tuvo como causa la condición de discapacidad o debilidad manifiesta del trabajador y se entenderá que el despido es ineficaz”. Ahora bien, respecto de la procedibilidad del amparo se sostuvo lo siguiente: “(...) la acción de tutela es la procedente e idónea, en razón a la protección laboral reforzada que consagra expresamente el texto constitucional a favor de las personas con discapacidad, cuya finalidad es desarrollar el postulado de la igualdad real y efectiva, y garantizarles el ejercicio pleno de sus derechos. || (...) Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente. En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales.”

[22] Respecto de la procedencia de la acción de tutela para la protección de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales se puede consultar entre otras, la sentencia T-125 de 2009 (MP. Humberto Sierra Porto) en la cual esta Corporación conoció el caso de un trabajador que se desempeñaba como maestro de obra mediante contrato de trabajo a término indefinido que, ante la terminación de su relación laboral interpuso acción de tutela contra su empleador, al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminado el contrato suscrito, sin solicitar previamente autorización del

Ministerio de la Protección Social, pese a la incapacidad física causada por una enfermedad sufrida durante la vigencia de su relación laboral. En esta sentencia, se señaló que: “la Corte ha indicado con precisión, que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada”. Asimismo, en la sentencia T-819 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), la Corte Constitucional revisó una acción de tutela interpuesta por una persona que tenía una hernia discal pero que no había sido calificada con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, a quien su empleador le terminó su contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado sin la autorización del Ministerio de la Protección Social. En esa oportunidad, la Corte aplicó la presunción de afectación del derecho al mínimo vital de la tutelante teniendo en cuenta que su ingreso mensual, mientras estuvo vinculada con la empresa, era el salario mínimo y, en consecuencia, amparó el derecho al mínimo vital de la actora en forma definitiva ordenando a la empresa demandada que la reintegrara y le pagara los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculada.

[23] Sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), se pronunció sobre el caso de una persona que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la Oficina del Trabajo, a pesar de tener una discapacidad que daba lugar a una protección reforzada y por ende a su derecho a la estabilidad laboral. La Corte en esta oportunidad concedió el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad, el trabajo, la salud y la seguridad social de la accionante y ordenó al empleador reintegrar a la accionante al cargo que venía desempeñando o en caso de no ser posible como consecuencia de la discapacidad, a uno de la misma categoría que sea compatible con las indicaciones de carácter médico.

[24] Específicamente, sobre la procedibilidad de la tutela para solicitar el reintegro de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, invocando para ello el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puede observarse, entre otras, la sentencia T-198 de 2010 (MP. María Victoria Calle Correa).

[25] A folio 49 a 57, reposa copia de las incapacidades laborales dadas a la accionante

desde el 18 de diciembre de 2012 hasta el 22 del mismo mes y año, la cual fue prorrogada hasta el 25 de diciembre del mismo año.

[26] A folio 49 obra copia de la incapacidad médica de la señora Ana Elvia Ochoa desde el 18 de diciembre de 2012 hasta el 22 del mismo mes y año.

[27] A folios 43 a 73, obra copia de la historia clínica de la accionante.

[28] A folios 23 y 24, cuaderno 2, obra copia de las facturas de servicios públicos domiciliarios de septiembre de 2013, donde se indica que pertenece al estrato 1.

[29] Esto se desprende del concepto médico emitido por un profesional de la salud, el 28 de noviembre de 2012 (folio 47 a 48).

[30] A folio 22, cuaderno 2, obra copia de la incapacidad de 14 de septiembre de 2013 a 13 de octubre de 2013 con ocasión de la operación del manguito rotador del hombro derecho. Es de recordar que la Corte Constitucional en el ejercicio de su función de Revisión de fallos de tutela ha considerado, en diversas oportunidades, que en ocasiones, para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales resulta pertinente, e incluso necesario, requerir información por vía telefónica sobre algunos aspectos fácticos puntuales que requieran mayor claridad dentro del trámite de la acción. Esta decisión encuentra pleno sustento en los principios de celeridad, eficacia, oficiosidad e informalidad que guían la actuación del juez de tutela. Al respecto, se pueden revisar entre otras decisiones, las sentencias T-603 de 2001 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-476 de 2002 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-341 de 2003 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-643 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-219 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño) y T-726 de 2007 (MP. Catalina Botero Marino). Adicionalmente la señora Sandra milena Ochoa, envió por correo electrónico el 19 y 24 de septiembre de 2013 documentos que sustentan lo expresado mediante la comunicación telefónica y la situación económica de la accionante.

[31] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía

ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[32] Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta”, la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

[33] Recientemente, en la Sentencia T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

[34] Sentencia T-520 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se le había violado por parte de su empleador. Para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental “se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta”, consagrado en el artículo 13 de la Constitución.

[35] En la sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte vinculó los

fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, “se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”.

[36] Como lo dijo la Corte, en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

[37] La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la Sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

[38] T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esta ocasión, 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. En esta oportunidad la Sala Sexta estudió el caso de un ciudadano quien durante la vigencia de un contrato de trabajo a término indefinido sufrió un accidente de trabajo al caerle en las manos una máquina de escribir, y posteriormente fue desvinculado del cargo que venía desempeñando. Para la Corte, el despido no había sido producto de desconocimiento alguno de obligaciones por parte del peticionario, por cuanto este supuesto no había sido probado en el proceso de tutela, de lo que se infería razonablemente que su desvinculación se había efectuado en razón de la disminución de su

capacidad laboral, circunstancia que exigía la autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, la Corte concedió la tutela y ordenó el reintegro del accionante sin solución de continuidad.

[40] La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la Sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

[41] (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), antes citada.

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

[43] (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[44] Sentencia T- 198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[45] (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

[46] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

[47] Al controlar la constitucionalidad de esta norma, en la Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis), la Corte estimó que “[c]uando la parte trabajadora de dicha relación

está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] 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”.

[48] Sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto). En esa ocasión, al conocer el caso de un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta a quien su empleador desvinculó sin autorización de la Oficina del Trabajo, la Corte presumió la discriminación precisamente porque el trabajador fue desvinculado sin autorización de la oficina del trabajo, y como el empleador no la desvirtuó, le concedió la tutela al peticionario. En específico dijo: “si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma”.

[49] En efecto, la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”. Sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis).

[50] A folios 43 a 73 y 102 a 104, obra copia de la Historia Clínica de la peticionaria de Compensar EPS en la cuál se constata que la señora Ana Elvia Ochoa le ha sido diagnosticado osteoartritis, bursitis crónica y síndrome del manguito rotador en el hombro derecho.

[51] En los folios 44 y 48 obra copia de la orden emitida por el médico de Compensar EPS el 28 de noviembre de 2012. La peticionaria acreditó las afectaciones a su estado de salud y su situación de debilidad al aportar las incapacidades, órdenes el tratamiento médico adelantado para disminuir sus dolencias, historia clínica y constancia de la cirugía que le fue practicada en el hombro derecho. De las cuales se desprende que los problemas padecidos por la peticionaria en el hombro derecho, le implicó a la señora Ochoa dificultades para desarrollar sus funciones laborales cotidianas, tal como se desprende de la orden médica en la cual se le prescribió por el médico tratante hacer constantes pausas activa, no realizar movimientos repetitivos y no trabajar más de 8 horas al día.

[52] A folio 175 a 189 obra copia de las constancias disciplinarias desde el año 2006 hasta el 2009, en las cuales se solicita a la accionante dar cumplimiento a las obligaciones contractuales y reglamentarias que tiene con su empleador, y de las constancias por baja productividad desde el año 2007.

[53] (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta providencia, la Corte accedió a las pretensiones de la accionante y amparó el derecho a la protección especial a los disminuidos físicos, en conexidad con el derecho al trabajo en condiciones dignas y ordenó a la empresa accionada reintegrar sin solución de continuidad, a la demandante a un cargo con funciones compatibles con su estado de salud.

[54] (MP. Nilson Pinilla Pinilla). La Sala Séptima de Revisión indicó que “en el expediente no existe un elemento probatorio que permita concluir que la empresa Transportes Recreativos Ltda., pese a tener conocimiento de la pérdida del ojo izquierdo del hoy accionante, que le impedía desarrollar el empleo para el cual fue contratado desde junio 4 de 2002, pero que no le afectaba en el desempeño de las nuevas labores asignadas, no solicitó la autorización al Ministerio de la Protección Social para adoptar la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, sin una justa causa. Por el contrario, la única actuación que adelantó ante esa entidad fue presentar unos descargos frente a la queja elevada por el trabajador con posterioridad a los hechos actualmente bajo estudio”. En esta medida, la Corte Constitucional amparó los derechos a la igualdad y al trabajo del accionante, y en consecuencia, ordenó a la entidad accionada reintegrar al accionante, a la labor que venía desempeñando al momento de darse unilateralmente por terminado su contrato de trabajo, o a otra similar, donde pueda desarrollar funciones al alcance de su limitación.

[55] (MP. Humberto Antonio Sierra Porto). La Sala Octava de Revisión estudió la acción de tutela interpuesta por un maestro de obra, vinculado a una firma de Ingenieros y Arquitectos, que celebró un contrato a término indefinido, a quien se le dio por terminada su relación laboral sin la previa autorización del inspector del trabajo, sin tener en cuenta la incapacidad física causada por la enfermedad de ESPOLON CALCANEÓ sufrida durante la vigencia de su relación laboral. La Corte consideró que al momento de la terminación de la relación laboral el peticionario se encontraba en un estado de discapacidad a consecuencia de la enfermedad sufrida a finales del mes de noviembre de 2007, cuyas molestias y fuertes dolores incidieron en su estado de inhabilidad física, siendo palmarias las precarias condiciones de salud que impedían al actor el desempeño regular de sus labores. En esta medida, la Corte Constitucional amparó de forma transitoria los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la igualdad del accionante, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa accionada. En tal sentido, se declaró que la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido del peticionario no produce ningún efecto, como consecuencia de lo cual, procede el reintegro de la misma a la labor que venía desempeñando, siempre que así lo permita su estado de salud, de lo contrario, el empleador deberá reubicar al peticionario en un cargo que, sin desmejorar sus condiciones laborales, sea compatible con las actuales limitaciones físicas que padece.

[56] Noviembre 15 de 2006, Diciembre 10 de 2008 y Marzo 25 de 2009 (folios 175, 178, 186 y 203 respectivamente).

[57] Constancia disciplinaria por mala calidad al realizar la operación el 3 de mayo de 2011: “por mala calidad al realizar la operación de pegar portapañuela” (folio 172).

[58] Llamado de atención por baja eficiencia durante el periodo del 12 al 17 de marzo y del 26 al 31 de marzo del 2007 (folios 190 al 192). Y posteriormente el 17 de mayo de 2011: “me permito hacer un llamado de atención ya que el 11 de mayo reportó 5 unidades en la última hora sabiendo que su tarea era mínimo 13 unidades” (folios 170, 171 y 190 a 192).

[59] Llamado de atención por no laborar en horas extra y Acta de descargos por ausencia al trabajo en horas extra el 23 de octubre de 2009 (folios 173 a 174).

[60] A folio 128, obra copia del contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre la señora

Ana Elvia Ochoa y la sociedad Manufacturas Palaso S.A., el 9 de agosto de 2000.

[61] A partir de septiembre del año 2012 la accionante empezó a sentir fuertes dolores en el hombro derecho por lo que se vio obligada a acudir a varias citas médicas, el 7 de septiembre de 2012, el médico tratante de Compensar EPS le diagnosticó osteoartritis, luego el 19 de noviembre del mismo año le fue diagnosticado síndrome del manguito rotador MSD y bursitis (folios 43 a 49).

[62] (MP. Rodrigo Escobar Gil)

[63] 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 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), ya citada. 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”.

[64] En juegos de naipes como el King o el Bridge, una de las pintas (diamantes, picas, corazones o tréboles) es escogida como triunfo, y a partir de ese momento cualquiera de los números y figuras de la pinta, por pequeño que sea, tiene más valor y se impone al número o figura más alta de las otras pintas. La imagen creada por Dworkin refleja perfectamente el sentido de su propuesta de tomar los derechos en serio, y considerarlos “triumfos” frente al poder estatal.