

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Subordinación e indefensión

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Condiciones del sujeto pasivo

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Las hipótesis previstas por el Constituyente para la procedibilidad del amparo de tutela contra particulares, están referidas a tres condiciones del eventual sujeto pasivo de la acción, a saber, i) la condición de prestador de un servicio público, ii) la condición de comportarse de forma que afecte de manera directa y grave el interés colectivo, y iii) la condición de generar situaciones de indefensión o subordinación. Por otra parte, se ha sostenido que el estudio de la procedibilidad de la acción de tutela, debe realizarse: i) en función de los derechos fundamentales vulnerados, ii) frente a la oportunidad y a las características de la conducta desplegada por el particular que tenga la virtud de ponerlos en riesgo, y iii) atendiendo a la situación fáctica en que se encuentren víctima y agresor, o al tipo de vínculo que exista entre ellos.

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL-Normatividad en materia de riesgos profesionales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Despido sin justa causa se configura en abuso del derecho

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Improcedencia del despido sin que medie autorización de la oficina de trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Reintegro o reubicación de trabajador con incapacidad permanente parcial con ocasión de un accidente de trabajo

En el caso del accidente de trabajo del tutelante se configura una incapacidad permanente parcial. Cabe reiterar que existe una obligación a cargo del empleador consistente en situar al trabajador que ha sufrido una incapacidad permanente parcial una vez haya finalizado el período de la misma, en el cargo que desempeñaba anteriormente o por lo menos reubicarlo en otra plaza compatible con sus capacidades y aptitudes, autorizándolo incluso para ello, a realizar los movimientos de personal que sean necesarios. En ese sentido, advierte la Sala que en el caso sub-exámine no obstante, existir las garantías legales antes referidas, éstas fueron desconocidas por parte de la empresa empleadora, quien en lugar de efectuar el respectivo reintegro o la reubicación del señor a su lugar de trabajo, consideró que las incapacidades concedidas al trabajador por más de ciento ochenta (180) días, constituían una justa causa para dar por terminada la relación laboral.

Referencia: expediente T-1376180

Acción de tutela instaurada por Víctor Hugo Palma Rodríguez contra la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda.

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., diecisiete (17) de octubre de dos mil seis (2006).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Treinta y Tres (33) Civil Municipal de Bogotá D.C. y el Juzgado Veintiocho (28) Civil del Circuito de Bogotá D.C., dentro de la acción de tutela instaurada por Víctor Hugo Palma Rodríguez contra la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda.

I. ANTECEDENTES

La Sala de Selección Número Siete (7) de la Corte Constitucional, mediante auto del trece

(13) de julio de 2006, seleccionó la presente acción de tutela y la repartió a esta Sala para su revisión.

El señor Víctor Hugo Palma Rodríguez instauró acción de tutela contra la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., para que se amparen sus derechos fundamentales a la vida, el trabajo, la seguridad social, la salud y el mínimo vital, previstos en los artículos 11, 25, 48, 49 y 53 de la Constitución Política respectivamente, y en consecuencia solicita que se ordene a la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., i) que lo reintegre en forma inmediata y lo reubique en un nuevo cargo, teniendo en cuenta sus particulares condiciones de salud, esto es, la calificación de su pérdida de capacidad laboral, y, ii) que se le reconozcan y cancelen los salarios y prestaciones sociales a los cuales tiene derecho, desde la fecha en que se ordenó su despido y hasta el momento en que sea efectivamente reintegrado e incluido en la nómina de la empresa.

1. La demanda de tutela

El accionante sustenta su demanda en los siguientes hechos:

1.1. Refiere que ingresó a laborar a la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., el dos (2) de febrero de 2005 para desempeñar labores de carpintería.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

1.2. El trece (13) de abril de 2005 estando en cumplimiento de sus labores como carpintero, sufrió un accidente de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa, siendo reportado en forma “extemporánea” por el empleador a la ARP del Seguro Social, esto es, hasta el veintiuno (21) de abril de 2005.

1.3. El día en que ocurrió el accidente de trabajo en horas de la mañana, inicialmente fue atendido a través de la ARP del Seguro Social, pero dicha entidad le suspendió la prestación del servicio en salud, toda vez que, no se encontraba afiliado por la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda. ni en salud ni en riesgos profesionales, puesto que, su empleador lo afilió ese mismo día al Sistema General de Seguridad Social pero en horas de la tarde, lo que ocasionó “que no tuviera cobertura la afiliación y por ende el derecho a no ser atendido (sic) médica y quirúrgicamente por la ARP, del ISS, por las disposiciones contempladas en el Sistema General de Riesgos Profesionales”.

1.4. A consecuencia del accidente de trabajo se le diagnosticó “Trauma Severo en Mano Derecha con Amputación Parcial del Tercer Dedo, Fractura del Segundo Dedo, Lesión de Tendones del 2 y 5 Dedo, Trauma de Tejidos Blandos Tardío”.

1.5. Dado que se encontraba afiliado a la EPS Salud Total con anterioridad a la fecha en la que ingresó a laborar, fue atendido allí en la Clínica Partenón en donde se le practicaron unos exámenes y cirugías requeridas. Posteriormente, fue atendido en la Clínica Palermo por consulta externa y en la Clínica del Country en donde se le realizaron varias sesiones de terapia ocupacional.

1.6. Debido a la gravedad de las lesiones que sufrió en su mano derecha, fue incapacitado en forma ininterrumpida por los médicos que lo atendieron por un total de nueve (9) meses correspondientes a los siguientes períodos:

-Clínica Partenón: Del 13 de abril al 22 de abril de 2005. (Total: 10 días)

-Clínica Partenón: Del 23 de abril al 22 de mayo de 2005. (Total: 30 días)

-Clínica Palermo: Del 23 de mayo al 22 de junio de 2005. (Total 30 días)

- Clínica Palermo: Del 22 de junio de 2005 al 21 de julio de 2005. (Total: 30 días).
- Clínica Palermo: Del 22 de julio de 2005 al 20 de agosto de 2005. (Total: 30 días).
- Clínica Palermo: Del 21 de agosto de 2005 al 19 de septiembre de 2005. (Total: 30 días).
- Clínica Palermo: Del 20 de septiembre de 2005 al 19 de octubre de 2005. (Total: 30 días).
- Clínica Palermo: Del 20 de octubre de 2005 al 18 de noviembre de 2005. (Total: 30 días).
- Clínica Palermo: Del 19 de noviembre de 2005 a 18 de diciembre de 2005. (Total: 30 días).

1.7. El siete (7) y el veintitrés (23) de junio de 2005, solicitó mediante derecho de petición a la ARP del Seguro Social el reconocimiento y pago de las incapacidades antes referidas, a lo cual recibió como respuesta que las prestaciones económicas por accidente de trabajo cuando laboraba para la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., son responsabilidad de su empleador puesto que la vinculación a la ARP fue el mismo día en que ocurrió el accidente, y por tanto para el momento en que ocurrieron los hechos no se encontraba afiliado en los términos de ley.

1.8. Acudió al Ministerio de la Protección Social con el fin de informar allí lo sucedido y que en consecuencia se tomaran las medidas que fueran pertinentes, a efectos de que la empresa empleadora le cancelara los valores por concepto de incapacidades médicas.

1.9. El trece (13) de septiembre de 2005 se llevó a cabo una audiencia de conciliación con la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., en la que se discutió sobre el pago de las prestaciones asistenciales, las acreencias laborales y la reubicación en un nuevo cargo teniendo en cuenta las condiciones de salud del señor Víctor Hugo Palma Rodríguez.

1.10. En la audiencia de conciliación referida, se solicitó además por parte de la Inspección Novena del Ministerio de la Protección Social que el señor Palma Rodríguez fuera remitido por la empresa empleadora a la Junta Regional de Calificación de Invalidez con el fin de que allí le realizaran la respectiva valoración de pérdida de la capacidad laboral y la calificación del origen del accidente.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

1.12. El diecinueve (19) de octubre de 2005 la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., mediante carta le informó que quedaba despedido, sin considerar su estado de incapacidad para laborar, razón por la cual se negó a firmar la carta mediante la cual se oficializaba el despido.

1.13. El cuatro (4) de noviembre de 2005 envió a través de correo certificado un derecho de petición dirigido al Gerente de la empresa el señor Jorge Enrique Tovar Traslaviña, en el cual solicitaba su reintegro de forma inmediata y el pago de las acreencias laborales y salarios dejados de cancelar durante el período que estuvo incapacitado.

1.14. La Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., consignó lo correspondiente a las prestaciones sociales hasta la fecha en que se hizo efectivo el despido en el Juzgado Segundo (2º) Laboral de la ciudad de Bogotá D.C.

1.15. El doce (12) de diciembre de 2005 el apoderado judicial de la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., apeló el dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez “utilizando argumentos arbitrarios indicando que las lesiones sufridas en mi mano derecha no revisten mayor importancia y que según este abogado (no

médico) no traen mayores consecuencias, me pregunto entonces que así como yo he vivido toda mi vida de mi trabajo como Ebanista y Carpintero y por ende mis manos son la fuente de mi trabajo, qué pasaría si esto le hubiera sucedido al abogado (...) simplemente para él no sería grave por cuanto sencillamente este contrataría un escribiente para suplir esa necesidad, lo cual no puedo hacer en mi caso porque dependo directamente de esta actividad para vivir y por fuerza mayor de mis manos para ejecutarla, especialmente de mi mano derecha de la cual perdí mis dedos”.

1.16. El diecinueve (19) de diciembre de 2005 recibió por parte de la ARP del Seguro Social una copia de una comunicación dirigida al apoderado judicial de la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., en la que se informa lo siguiente “Una vez analizada la documentación soporte a su petición y revisado nuestro comprobador de derechos esta jefatura ha autorizado cita para la consulta de medicina laboral al trabajador del asunto con el fin de que se determine el origen del presunto accidente de trabajo y proceda a determinar la pérdida de capacidad laboral que establece el pago de la prestación económica. Por lo tanto, el paciente deberá presentarse el 20 de enero de 2006 a las 10:00 de la mañana con la Dra. Rosa Elena Solano, con historia clínica de atención inicial del día del accidente, remisión del médico tratante y constancia de terminación del tratamiento”.

1.17. El veinte (20) de enero de 2006 acudió a la cita prevista con la Dra. Rosa Elena Solano de la ATEP del Seguro Social, pero allí dicha funcionaria al revisar el expediente le informó que no podía efectuarle ninguna valoración dado que existían tres (3) afiliaciones hechas a su nombre por la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., a saber: i) con fecha cuatro (4) de abril de 2005 a las 9:58 a.m, ii) con fecha doce (12) de abril de 2005 hecha a las 3:41 p.m., y iii) con fecha trece (13) de abril de 2005 a las 3:41 p.m., todas sobre la base de cotización de un salario mínimo legal, cuando en realidad tenía una asignación mensual por valor aproximado de \$600.000, a ello se sumó el hecho que en los formularios de afiliación la firma del trabajador no coincidía, por ese motivo se suspendió la valoración médica hasta que se realizara la correspondiente investigación sobre lo acontecido por parte de la ARP del Seguro Social.

1.18. Se encuentra en estado de indefensión total, pues al ser despedido sin justa causa no cuenta con la prestación de servicios médicos asistenciales, y no puede además reclamar el pago de las incapacidades que le corresponden. A ello se suma, que no ha podido conseguir un trabajo apto para desempeñarse, pues su oficio exclusivamente es como ebanista y carpintero, y sin los dedos de su mano derecha es muy difícil volver a ejercer esa labor a cabalidad.¹

1.19. Debido a que el porcentaje de pérdida de capacidad que le fue dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez solamente es del 38.60%, no cumple con los requisitos de ley con el fin de solicitar la pensión de invalidez, a pesar de haber sido incapacitado por más de ciento ochenta (180) días en forma consecutiva.

1.20. Es padre cabeza de familia pues tiene a su cargo a sus dos menores hijas Heidi Dayana Palma de 8 años y Angy Jineth Palma de 12 años, toda vez que, su compañera permanente y madre de sus dos hijas falleció el trece (13) de marzo de 2002, en consecuencia, asume todos los gastos derivados del hogar tales como alimentación, vestido, arriendo, educación, transporte, entre otros, los cuales costaba con los ingresos económicos derivados de su salario.

2. Argumentos de la Defensa

2.1. Intervención Pasiva – Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

El Subdirector de Gestión Judicial de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., intervino en la presente acción de tutela, con el fin de solicitar que sean denegadas las

pretensiones formuladas por el tutelante, con fundamento en las siguientes consideraciones.

Advierte que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. debe ser desvinculada del trámite de la acción de tutela, puesto que lo que pretendido por el tutelante es el reintegro a la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., persona jurídica de derecho privado que no tiene ninguna relación de dependencia frente al Distrito Capital o al sector central o descentralizado.

En ese orden de ideas, existe falta de legitimación en la causa por pasiva, puesto que “la reclamación de origen laboral individual privado es entre dos personas ajenas a la administración distrital, razón por la cual el Distrito Capital no puede ser tenido como demandado”, de forma tal que, los hechos descritos por el actor como atentatorios de sus derechos fundamentales provienen de una persona jurídica que no tiene relación alguna con la administración distrital.

2.2. Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda.

La Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., actuando mediante apoderado judicial, intervino en la presente acción de tutela, con el fin de solicitar que sean denegadas las pretensiones formuladas por el señor Víctor Palma Rodríguez, a partir de las razones que a continuación se sintetizan.

Afirma que en lo relativo con la afiliación del accionante a la ARP del Seguro Social, ésta se había realizado desde el cuatro (4) de abril de 2006, pero lo que sucedió es que dicha afiliación se extravió y por esa razón debió ser afiliado nuevamente el día en que ocurrió el

accidente de trabajo, esto es, el trece (13) de abril de 2006, de forma tal que, en lo atinente al accidente de trabajo, la empresa accionada asumió la responsabilidad por ese hecho desde el comienzo.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

En lo relativo al despido del señor Palma Rodríguez, aduce que de conformidad con lo previsto en el artículo 62-numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2531 de 1995 –artículo. 7º-, el empleador puede terminar el contrato de trabajo con justa causa en aquellos casos en que “La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días”.

De otra parte, sostiene que en relación con las prestaciones asistenciales a las que tiene derecho el señor Víctor Palma éstas fueron garantizadas cuando ocurrió el accidente de trabajo. En efecto, al tutelante se le brindó asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, rehabilitación a nivel físico y profesional, gastos de traslado, entre otros, incluso al accionante se le consignaron las prestaciones sociales a las que tenía derecho precisamente “para que el lesionado no pasara necesidades ni contratiempos en el cobro de sus haberes”.

Explica que no es cierto como lo afirma el tutelante que existan tres afiliaciones a su nombre, pues en la actualidad “existen dos (02) afiliaciones al Sistema de Riesgos Profesionales como son: (sic) La primera afiliación es de abril 94 de 2005 que estaba extraviada al tiempo del insuceso, y la segunda afiliación de fecha 13 de abril de 2005 por obvias razones fecha que se accidentó el señor Palma Víctor, (...) si no fuera así el Departamento de la Aseguradora ATEP del ISS no me respondería a favor de la Empresa Tovar & Martínez (sic) mi solicitud de fecha 26 de enero de 2006”.

Considera además que el señor Víctor Palma no quedó impedido para trabajar, pues la incapacidad que tiene no le impide desempeñarse como mensajero, empleado de servicios generales, portero u otros oficios varios, y además el pago de las prestaciones económicas -incapacidades- que reclama por vía de tutela debe solicitarlo directamente ante el Departamento de Riesgos Profesionales del Seguro Social.

Advierte además, que no es cierto que al señor Palma Rodríguez se le haya despedido dado su estado de invalidez, pues éste no presentó incapacidad alguna al momento en que fue despedido.

Finalmente estima que el actor cuenta con otros medios de defensa judicial para efectos de reclamar las prestaciones económicas cuyo pago alega por vía de tutela, pues la controversia objeto de examen es de índole laboral, además “el aspecto relacionado con la presunta vulneración de los derechos constitucionales a la salud y a la seguridad social (...) ocasionada por la suspensión del suministro de prestaciones médico asistenciales subsiguientes a la terminación del contrato de trabajo (...) existen pruebas que el accionante ha recibido toda la atención médica necesaria para superar la dolencia física, determinándose que sobre el particular existe carencia actual de objeto (sic)”.

3. Decisiones judiciales objeto de revisión

3.1. Decisión de Primera Instancia

El Juzgado Treinta y Tres (33) Civil Municipal de Bogotá D.C., mediante fallo del veintitrés (23) de febrero del año dos mil seis (2006), decidió negar por improcedente el amparo de los derechos fundamentales invocados.

Señala el a-quo que en el caso sub-exámine lo pretendido por el actor es obtener el reintegro en el cargo que desempeñaba en la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., desconociendo que para ello puede ejercer otros mecanismos de defensa judicial, especialmente si se tiene en cuenta que no probó que a consecuencia del despido se le haya causado un perjuicio irremediable.

En ese sentido, hace énfasis en que al ser la tutela un mecanismo subsidiario, esta acción se torna improcedente en el caso del señor Palma Rodríguez, pues “al accionante le asisten otros mecanismos, como es la justicia laboral ordinaria, establecida en el C.P.L. el cual prevé que cualquier inconformidad relacionada con acreencias o derechos laborales, debe ser dirimida por la justicia laboral ordinaria”.

3.2. Impugnación

El tutelante impugnó el fallo proferido en primera instancia, con el propósito de solicitar que sean protegidos los derechos fundamentales invocados en la demanda de tutela.

Reitera los argumentos expuestos en la demanda de tutela, y en ese sentido afirma que el despido de la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., le causó graves perjuicios en la medida en que “me dejó en una total desprotección, por cuanto el único ingreso que percibía y del cual dependían mis dos menores hijas, era el trabajo que tenía con la empresa y esta grave actuación por parte de la empresa (sic) afectó mis derechos fundamentales como son el mínimo vital básico, el derecho a la seguridad social, el derecho a una vida digna, el derecho a la familia, el derecho a la igualdad y el derecho de los minusválidos, concretamente sus derechos al respeto por la dignidad humana, a la solidaridad, a la protección especial de las personas en circunstancias de debilidad

manifiestas, al debido proceso y a la seguridad social (sic), en conexidad con sus derechos sociales y sus derechos de raigambre legal”.

En ese entendido, advierte que la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., no tuvo en cuenta al momento de su despido su especial condición de minusvalía, desconociendo en consecuencia la normatividad jurídica vigente en esa materia, y por lo tanto, la actuación de su empleador ha vulnerado no solamente sus derechos fundamentales sino los de sus menores hijas las cuales se encuentran a su cargo.

Para finalizar, formula los siguientes cuestionamientos “¿Es aceptable que la Empresa Tovar & Martínez me despidiera basado en normas disfrazadas con lo que logró que me dejara tanto a mí como a mis menores hijas en una total desprotección? ¿Es aceptable que el Juez de primera instancia incurra en prevaricato al desconocer mis derechos fundamentales y pretenda que se lleve mi caso ante la justicia laboral ordinaria? ¿Es lógico que les exprese a mis dos pequeñas hijas que no puedo pagar arriendo, los servicios, que no hay que comer, que no puedo suministrarles lo necesario para su estudio y que tienen que esperar de dos a tres años o más para que un juez me falle un proceso laboral para que se respeten sus derechos?”.

3.3. Decisión de Segunda Instancia

El Juzgado Veintiocho (28) Civil del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del veintiséis (26) de abril del año dos mil seis (2006), decidió confirmar la decisión de primera instancia exponiendo las consideraciones que enseguida se resumen.

En criterio del ad-quem, en la controversia sujeta a examen tal y como lo consideró el juez de

primera instancia, las pretensiones formuladas se encuentran encaminadas a obtener el reintegro del trabajador a su sitio de trabajo y el reconocimiento de sus prestaciones legales, controversia que dada su naturaleza es exclusivamente de competencia de los jueces laborales, pues la acción de tutela no puede ser concebida como un recurso adicional a las vías legalmente previstas para la resolución de tales conflictos de índole laboral.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

4. Actividad Probatoria

4.1. Documentos aportados por la parte accionante:

a. Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá. (Folios 20 a 21 del Expediente).

b. Copia del Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo al Seguro Social. (Folio 22 del Expediente).

c. Copia de las tres afiliaciones hechas por parte de la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., a nombre del señor Víctor Palma Rodríguez a la ARP del Seguro Social. (Folios 23 a 25 del Expediente).

d. Fotocopia de la constancia de afiliación con fecha trece (13) de abril de 2005 hecha a la

ARP del Seguro Social y expedida por dicha entidad. (Folio 26 del Expediente).

e. Fotocopia de la comunicación No. 03429 emitida por el Seguro Social en relación con el accidente de trabajo. (Folio 27 del Expediente).

f. Fotocopia del derecho de petición dirigido por el señor Víctor Palma Rodríguez al Seguro Social el trece (13) de junio de 2005 en relación con el accidente de trabajo. (Folios 28 y 29 del Expediente).

g. Copia de la comunicación No. 03816 emitida por el Seguro Social en respuesta al derecho de petición formulado el trece (13) de junio de 2005. (Folio 30 del Expediente).

h. Copia de la historia clínica del señor Víctor Palma Rodríguez expedida por la Clínica Partenón de Bogotá D.C. (Folios 31 a 33 del Expediente).

i. Copia de la historia clínica del señor Víctor Palma Rodríguez expedida por la Clínica Palermo de Bogotá D.C. (Folios 34 a 40 del Expediente).

j. Copia del informe de valoración y terapias realizadas en la Clínica del Country al señor Víctor Palma Rodríguez. (Folios 41 a 42 del Expediente).

k. Copia de las incapacidades expedidas por la Clínica Partenón y la Clínica Palermo de Bogotá D.C. (Folios 43 a 50 del Expediente).

l. Copia del acta de trámite proferida por el Ministerio de la Protección Social el trece (13) de septiembre de 2005. (Folio 51 del Expediente).

m. Copia del depósito judicial efectuado por la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., en el Banco Agrario de Colombia por concepto de acreencias laborales a nombre del señor Víctor Palma Rodríguez. (Folio 52 del Expediente).

n. Copia de la comunicación y del envío por correo de la misma al señor Víctor Palma Rodríguez por parte del Ministerio de la Protección Social en la que se lo cita a conciliar con la empresa empleadora respecto de las acreencias laborales y salarios adeudados. (Folios 54 y 55 del Expediente).

o. Copia de la notificación por parte del Ministerio de la Protección Social sobre el dictamen médico efectuado al señor Víctor Palma Rodríguez por la Junta Regional de Calificación de Invalidez. (Folio 56 del Expediente).

p. Copia del dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en relación con la pérdida de capacidad laboral del señor Víctor Palma Rodríguez. (Folios 57 a 60 del Expediente).

q. Copia de los recursos de reposición y apelación contra el dictamen médico proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en relación con la pérdida de capacidad laboral del señor Víctor Palma Rodríguez. (Folios 61 a 62 del Expediente).

r. Copia de la comunicación No. 007307 emitida por el Seguro Social en la que se informa al señor Víctor Palma Rodríguez sobre la cita para ser valorado por el accidente de trabajo. (Folio 63 del Expediente).

s. Copia del derecho de petición formulado ante la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., por el señor Víctor Palma Rodríguez solicitando el pago de las incapacidades. (Folios 64 y 65 del Expediente).

t. Copia de los correos certificados de envío del derecho de petición referido con fecha veinticuatro (24) de enero de 2006. (Folio 66 del Expediente).

u. Copia del acta de defunción de la señora Gloria María Rojas compañera permanente del señor Víctor Palma Rodríguez. (Folio 67 del Expediente).

v. Fotocopia de las tarjetas de identidad de las menores Heidi Dayana y Angy Jineth Palma Rojo hijas del señor Víctor Palma Rodríguez. (Folio 68 del Expediente).

w. Fotocopia de la cédula de ciudadanía del señor Víctor Palma Rodríguez. (Folio 69 del Expediente).

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

4.2. Documentos aportados por la parte accionada:

a. Fotocopia de la solicitud efectuada a la Jefe del Departamento de la Aseguradora del Seguro Social ATEP el veintiséis (26) de enero de 2006. (Folio 110 del Expediente).

b. Fotocopia de la respuesta a la solicitud efectuada a la Jefe del Departamento de la Aseguradora del Seguro Social ATEP con fecha siete (7) de febrero de 2006. (Folios 111 del Expediente).

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia.

Esta Sala es competente para revisar las providencias de tutela antes reseñadas, con base en la Constitución Política (arts. 86 y 241-9), en concordancia con el Decreto 2591 de 1991 (arts. 33 al 36), así como en el auto de fecha trece (13) de julio de 2006 proferido por la Sala de Selección Número Siete (7) de esta Corporación.

2. Materia sometida a revisión

El señor Víctor Hugo Palma Rodríguez instaura acción de tutela contra la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., para que se amparen sus derechos fundamentales a la vida, el trabajo, la seguridad social, la salud y el mínimo vital, (artículos 11, 25, 48, 49 y 53 C.P.), los cuales considera vulnerados i) al haber sido despedido del oficio que desempeñaba como carpintero y ebanista en dicha empresa, a causa de un accidente de trabajo que sufrió y que le generó una incapacidad laboral del 38.60%, sin que su empleador hubiera tenido en cuenta ese particular estado de minusvalía, afectando de esa manera en igual medida los derechos de sus dos menores hijas, toda vez que, es padre cabeza de familia, y ii) ante la

negativa de la empresa empleadora de cancelar las incapacidades que le fueron otorgadas durante más de ciento ochenta (180) días como consecuencia del accidente de trabajo referido.

Los jueces de instancia resolvieron de manera similar la acción instaurada.

El a-quo denegó la tutela por improcedente, pues a su juicio lo pretendido por el actor es obtener el reintegro en el cargo que desempeñaba en la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., desconociendo que para ello puede ejercer otros mecanismos de defensa judicial, especialmente si se tiene en cuenta que no probó que a consecuencia del despido se le haya causado un perjuicio irremediable.

Por su parte, el ad-quem confirmó dicha decisión por estimar que la tutela, no es el mecanismo adecuado, para que el actor logre la satisfacción de sus pretensiones, pues éste cuenta con otros medios de defensa judicial con tal fin.

Corresponde a la Sala, entonces, analizar: i) si los derechos fundamentales invocados por el señor Víctor Palma Rodríguez, resultan vulnerados por parte de la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., al negarse a cancelar las incapacidades que le fueron otorgadas a consecuencia del accidente de trabajo que sufrió, ii) si el despido del tutelante por parte de la empresa accionada en su calidad de empleadora, se ajustó a la normatividad legal vigente sobre la materia, y en ese sentido, si existe un nexo causal entre la condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral del mismo y, iii) si se configuró una vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital del accionante ante su especial condición de padre cabeza de familia, y en consecuencia la procedencia de ordenar el reintegro y reubicación de éste.

3. Consideración Preliminar

Previamente al estudio del caso sub-exámine, la Sala considera necesario hacer una precisión en torno a la procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares en el evento que el afectado se encuentre en estado de subordinación e indefensión respecto de la entidad que acciona, y ii) la normatividad que regula el Sistema General de Seguridad Social en materia de Riesgos Profesionales y la cobertura en la prestación del servicio y pago de las incapacidades al trabajador que sufre un accidente de trabajo.

3.1. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares en el evento que el afectado se encuentre en estado de subordinación e indefensión respecto de la entidad que acciona

De conformidad con lo previsto en el inciso 5° del artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 que definen los eventos generales en que la acción de tutela procede contra particulares y además como lo ha señalado en diversas oportunidades la Corte Constitucional,² la acción de tutela también es procedente contra particulares como un mecanismo judicial excepcional, en aquellos eventos en los que el peticionario demuestre que se encuentra en estado de subordinación o indefensión frente a la parte accionada, de quien reclama protección a sus derechos presuntamente vulnerados.

En efecto, ha sostenido la Corte que las hipótesis previstas por el Constituyente para la procedibilidad del amparo de tutela contra particulares, están referidas a tres condiciones del eventual sujeto pasivo de la acción, a saber, i) la condición de prestador de un servicio público, ii) la condición de comportarse de forma que afecte de manera directa y grave el interés colectivo, y iii) la condición de generar situaciones de indefensión o subordinación.³

Por otra parte, se ha sostenido que el estudio de la procedibilidad de la acción de tutela, debe realizarse: i) en función de los derechos fundamentales vulnerados, ii) frente a la

oportunidad y a las características de la conducta desplegada por el particular que tenga la virtud de ponerlos en riesgo, y iii) atendiendo a la situación fáctica en que se encuentren víctima y agresor, o al tipo de vínculo que exista entre ellos.

En igual forma, esta Corporación en diversa jurisprudencia⁴ ha sostenido que la principal diferencia entre las situaciones de subordinación e indefensión “radica en el origen de la dependencia entre los sujetos. Si el sometimiento se presenta como consecuencia de un título jurídico nos encontraremos frente a un caso de subordinación y contrario sensu si la dominación proviene de una situación de hecho, podremos derivar la existencia de una indefensión.”⁵

De otra parte, ha dicho que para determinar cuando un sujeto particular se encuentra inmerso en una situación de indefensión, se deberán valorar las circunstancias concretas de cada caso, esto es, las condiciones personales y generales del peticionario, de forma tal que de ellas se pueda inferir una “desventaja ilegítima”⁶ que de lugar a la vulneración de derechos fundamentales, que incluso no podrían ser protegidos efectivamente a través de otros medios de defensa judicial.⁷

En el presente caso, es claro que el demandante se encuentra efectivamente en estado de subordinación e indefensión frente a la empresa demandada, si se tiene en cuenta que éste es una persona que padece de una limitación física a causa del accidente de trabajo que sufrió y que le generó una pérdida de su capacidad laboral, circunstancia que se ve agravada por su especial condición de padre cabeza de familia, y que evidencia así la particular situación del tutelante, quien demanda una protección y estabilidad laboral reforzada, en virtud del principio constitucional de solidaridad.⁸

Por consiguiente, en el caso sub-exámene, la acción de tutela procede, pero como mecanismo transitorio en aras de lograr una efectiva protección de los derechos fundamentales que el

actor invoca como vulnerados.⁹

3.2. Normatividad que regula el Sistema General de Seguridad Social en materia de Riesgos Profesionales y la cobertura en la prestación del servicio y pago de las incapacidades al trabajador que sufre un accidente de trabajo

La Ley 100 de 1993 en su artículo 8° establece que el sistema de seguridad social es integral y está compuesto por los regímenes generales de pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios definidos en la misma ley, y que estos regímenes conforman un conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, de forma tal que hace parte de la Seguridad Social Integral lo concerniente al sistema general de riesgos profesionales, el cual puede ser prestado por entidades públicas o privadas. Por su parte, el Libro Tercero de la Ley 100 de 1993, artículos 249 al 256, establecen lo relativo a la invalidez por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

A su vez, la Ley 776 de 2002 “por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”, en el artículo 1º sobre “Derecho a las prestaciones” dispone que la Administradora de Riesgos Profesionales asumirá íntegramente los servicios asistenciales y las prestaciones económicas producto de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional si como consecuencia de ellos se incapacita, invalida o muere el trabajador.

En efecto, en el artículo 5º de la Ley Ibídem se define la incapacidad permanente parcial en los siguientes términos: “Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos

Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior.”

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

A su vez, el Decreto Ley 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, establece en el artículo 9° qué se entiende por accidente de trabajo, y lo define como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajos desde su residencia a los lugares trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.” Dispone así mismo, el Decreto ibídem las prestaciones asistenciales y demás a que tiene derecho todo trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo.

Sobre el particular esta Corporación en la sentencia C-453 de 200211 en relación con el concepto de accidente de trabajo y la normatividad que regula el sistema de Riesgos Profesionales, sostuvo lo siguiente:

“[3.2.] El sistema de riesgos profesionales en el régimen vigente de seguridad social y la noción de accidente de trabajo

En desarrollo del derecho a la seguridad social (art. 48 C.P.) se expidió, por el Congreso de la República, la Ley 100 de 1.993 “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, sistema que en el preámbulo de la ley se define como “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

Como componentes de dicho sistema integral el Legislador estableció los regímenes generales de (i) pensiones (ii) salud, (iii) riesgos profesionales y (iv) los servicios sociales complementarios definidos en la misma ley.

En el Libro Tercero de la Ley 100 de 1993, el legislador consignó algunas disposiciones relacionadas con el Sistema general de riesgos profesionales¹², y en el artículo 139-11 de la misma, facultó al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la publicación de la Ley, para dictar las normas necesarias para organizar la administración de dicho sistema.

En ejercicio de esas facultades, el Presidente de la República expidió el Decreto Ley 1295 de 1994, donde se dispone que el sistema general de riesgos profesionales comprende “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (art. 1o).

El artículo 2 del Decreto fijó como objetivos del sistema los siguientes:

- a) Establecer las actividades de promoción y de prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad;
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional;
- c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional, y
- d) Fortalecer las actividades tendientes (sic) a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgo profesional”

El artículo 8 de dicho Decreto precisa que constituyen riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno nacional.

Por su parte el artículo 9 del que hace parte la expresión atacada definió el accidente de trabajo¹³, en tanto que el artículo 10 estableció algunas excepciones en las que se enfatiza la necesaria relación directa del mismo con el trabajo o labor desempeñada¹⁴.

De acuerdo con el artículo 12 del Decreto toda enfermedad o patología, accidente o muerte que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional se consideran de origen común y por tanto quedan sometidas a los regímenes generales de salud y de

pensiones establecidos en la Ley 100 de 1993.

Ahora bien, como lo recuerda el representante del Ministerio de Hacienda y Crédito Público el Sistema de riesgos profesionales se estructura a partir de la existencia de un riesgo creado por el empleador. El Legislador acoge en esta materia la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio ¹⁵.

Actualmente la Ley con el propósito de proteger a los trabajadores de las contingencias o daños que sufran como consecuencia de la relación laboral, ha impuesto la obligación a los empleadores de trasladar ese riesgo a entidades especializadas en su administración, mediando una cotización a cargo exclusivamente del empleador¹⁶ y ha determinado claramente las prestaciones a las que tendrán derecho los trabajadores que se vean afectados por una contingencia de origen profesional¹⁷.

En ese orden de ideas las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, bajo un esquema de aseguramiento,- en el que las cotizaciones o primas, que el empleador entrega al sistema por cada uno de los trabajadores afiliados, generan una mutualidad o fondo común, con el cual se financian las prestaciones anotadas-, deben ocuparse de brindar a los trabajadores la prestación de los servicios de salud que requieran, así como asumir el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994 -incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, auxilio funerario-, al tiempo que deben realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, y promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial¹⁸.

En lo que se refiere específicamente al accidente de trabajo las hipótesis previstas en los artículos 9 y 10 del Decreto Ley 1295 de 1994 buscan proteger al trabajador de los siniestros ocurridos “con causa o con ocasión” de las actividades laborales de las que el empleador obtiene provecho, actividades que pueden ser desarrolladas, bien en el lugar de trabajo o fuera de él o de las horas de trabajo pero siempre con la intervención del empleador, que puede darse a través de ordenes (poder de subordinación) o mediante autorización de ciertas actividades (accidentes de trabajo por actividades deportivas por cuenta o en representación del empleador), o por asumir el transporte de sus trabajadores y el consecuente riesgo que se deriva de él.”

En ese orden de ideas, la ubicación en el sistema de seguridad social integral de los riesgos profesionales, implica entre otras, las siguientes consecuencias: i) que se presta un servicio público que hace parte de un sistema integral y armónico; que deben cumplir la garantía del acceso y la continuidad en la prestación del servicio, ii) que la atención asistencial y económica debe ser integral, iii) que cuando el servicio se presta a través de particulares, la entidad particular prestadora del servicio no puede sustraerse del cumplimiento de los principios rectores fijados por la Constitución y la ley en la atención armónica del servicio de seguridad social, y iv) que toda decisión que pueda afectar a los afiliados al sistema de riesgos profesionales debe cumplir las reglas mínimas del debido proceso, lo que excluye la posibilidad de que las entidades aseguradoras de riesgos profesionales puedan adoptar decisiones unilaterales o decisiones de aquellas en las que el afectado no pueda defenderse.¹⁹

4.- Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales –Reiteración de los criterios jurisprudenciales señalados en las sentencias T-513 y T-661 de 2006-

De conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Constitución que dispone que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, en todos los casos y adoptará las medidas que resulten necesarias en favor de las personas más desfavorecidas, esta Corporación, ha sostenido que en armonía con lo previsto a su vez en los artículos 54 y 47 superiores, existe un deber del Estado en el sentido de velar porque el trabajo se desarrolle dentro de un marco jurídico, político económico y social irrenunciable y como una obligación social que compromete la dignidad humana y la realización de la justicia.²⁰

En ese entendido, la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, en particular de quienes pueden exigir condiciones laborales acordes con su derecho a la rehabilitación e integración social, por adolecer de limitaciones físicas, mentales o sensoriales se convierte en una obligación ineludible por parte del Estado principalmente si se tiene en cuenta que se trata de sujetos de especial protección constitucional, dadas sus condiciones de debilidad manifiesta e indefensión.

Al respecto esta Corporación en la sentencia T-519 de 2003²¹ concluyó lo siguiente:

“[2.] Estabilidad laboral reforzada –casos en que se presenta-

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

2.4. No obstante, no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de

causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral

2.5. Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.

2.6. Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, 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.

2.7. Por último, la Corte ha afirmado que de presentarse un despido sin justa causa que tenga como velada motivación las condiciones de debilidad manifiesta del trabajador se configura un abuso del derecho.

2.8. Las medidas dispuestas por la Corte para proteger el derecho fundamental al trabajo y garantizar la especial protección a personas que se encuentran en debilidad manifiesta han llegado al reintegro del accionante y la orden de no hacer uso de la facultad de despido sin justa causa hasta cuando, según certificación médica se éste se encuentre en condiciones normales de salud para conseguir otro trabajo.

No obstante, para no establecer una total inamovilidad se ha especificado que en caso de

presentarse una justa causa de despido podría terminar el vínculo laboral, con el respeto del debido proceso.

2.9. En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”²²

5.- Improcedencia de la desvinculación laboral sin que medie autorización de la oficina del trabajo ni justa causa para el despido del trabajador que se encuentra limitado debido a la pérdida de capacidad laboral como consecuencia de un accidente de trabajo

La Corte Constitucional mediante la sentencia C-531 de 2000,²³ al declarar la exequibilidad de las expresiones “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”, contenida en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consideró que dicha norma se ajustaba a los mandatos superiores, en la medida en que establece que así medie una justa causa, el despido de las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales requiere de la previa calificación de la decisión, por parte de la oficina del trabajo, en consideración precisamente a la especial protección constitucional de que gozan los trabajadores que se encuentren en tal estado.

De igual forma, esta Corporación reiteró que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que gozan las personas que padecen alguna clase de minusvalías, “encuentra su razón de ser en la necesidad de solventar la desigualdad que los aqueja y en ese sentido, destacó el deber del Estado de promover acciones afirmativas en el ámbito laboral, a favor de los disminuidos físicos, mentales y sensoriales, con miras a procurar la construcción de un orden político, económico y social justo.”²⁴

En ese orden de ideas, ha entendido la Corte que será contrario a la Constitución Nacional y a la Ley, todo despido que tenga como origen la circunstancia misma de la disminución física, sensorial o síquica que padezca el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, sin que previamente medie la intervención de “la oficina del trabajo”, en la medida en que genera una discriminación por razón del estado de salud del trabajador y da lugar a que se termine la relación laboral sin justa causa. A ello se suma, el hecho que si tal despido se lleva a cabo en esos términos, comportará una sanción para el empleador que da por terminado el vínculo laboral vigente sin dicha intervención.

En ese sentido, la Corte hizo énfasis en la similitud del procedimiento de despido antes aludido, el cual es aplicable en el caso de los trabajadores que gozan de fuero sindical y las mujeres durante la época de la gestación y dentro de los tres meses siguientes a la fecha del parto, situaciones que se encuentran previstas en los artículos 405 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo previsto en los artículos 39 y 43 superiores, así como en los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado Colombiano.

Por otra parte, esta Corporación al estudiar la constitucionalidad del inciso 2° del artículo 26 de la Ley 367 de 1997, de conformidad con el cual el empleador que despide a un trabajador con limitaciones sin la previa autorización de la oficina de trabajo está obligado a pagar una indemnización,²⁵ la encontró ajustada al ordenamiento constitucional vigente, en la medida

en que es claro que “los empleadores deben acatar las disposiciones constitucionales que les imponen, primeramente, propender por la rehabilitación e integración social de sus trabajadores afectados con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales en lugar de dar por terminada la vinculación laboral, porque de optar por esta última el único efecto de la decisión tendrá que ver con la obligación de reconocer una indemnización a favor del afectado 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”.²⁶

Así las cosas, es claro entonces que las acciones afirmativas o medidas especiales que propenden por la conservación y progreso en el ámbito laboral de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, incluso en los programas de reestructuración de la administración pública,²⁷ “no se restringen a la inmovilidad absoluta de los afectados, al contrario dichas medidas i) permiten la reubicación, traslado e incluso el licenciamiento de los disminuidos físicos, mentales y sensoriales, con autorización de la oficina de trabajo, mientras dura la imposibilidad de desempeñarse en su labor habitual y ii) prevén en caso de desvinculaciones, temporales o permanentes, el derecho de la persona con limitaciones a percibir, sin solución de continuidad, una pensión que consulte el porcentaje de la invalidez que la aqueja, previamente declarada.”²⁸

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

6. Caso concreto

En el caso objeto de revisión, el accionante quien es padre cabeza de familia sufrió un accidente de trabajo con ocasión de la prestación personal de una labor a favor de la empresa Tovar & Martínez Diseño y Decoración Ltda., el cual le produjo una incapacidad parcial permanente²⁹ en su mano derecha, impidiéndole procurarse un medio de subsistencia para él y su familia en el oficio de ebanista y carpintero, cuya fuente de trabajo son propiamente sus manos de las que ha derivado sus ingresos toda la vida, razón por la cual reclama el reintegro y reubicación a su lugar de trabajo del que fue desvinculado a partir

del diecinueve (19) de octubre de 2005 luego de sumar más de ciento ochenta (180) días de incapacidad a consecuencia del siniestro, así como el reconocimiento de las prestaciones asistenciales derivadas de la no afiliación a una entidad Administradora de Riesgos Profesionales y de la desafiliación de la EPS con ocasión de la desvinculación laboral de la empresa accionada.

De acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente, observa la Sala, que se encuentra probado i) el vínculo laboral que existió entre el señor Víctor Hugo Palma Rodríguez y la empresa Tovar & Martínez Diseño y Decoración Ltda., ii) el accidente de trabajo ocurrido en las horas de la mañana del día trece (13) de abril de 2005, y iii) la posterior afiliación a la ARP del Seguro Social en las horas de la tarde del mismo día en que ocurrió dicho accidente laboral.

En igual forma, se encuentra probada i) la desvinculación del actor de la empresa accionada la cual como ya se dijo, se produjo desde el diecinueve (19) de octubre del 2005, ii) la consiguiente calificación por parte de la Junta Regional de Calificación, la cual le determinó una incapacidad laboral del 38.60%, y iii) la calidad de padre cabeza de familia del tutelante, dado que tiene a su cargo de sus dos menores hijas ante el deceso de su compañera permanente el cual se produjo el trece (13) de marzo del año 2002, y por tanto los únicos ingresos económicos con que cuenta para lograr su propia subsistencia y la de su núcleo familiar, son los derivados de su salario mensual.

En ese orden de ideas, es claro para la Sala que en el caso del accidente de trabajo del tutelante se configura una incapacidad permanente parcial, en los términos del artículo 5° de la Ley 776 de 2002, la cual por demás fue determinada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez con un porcentaje del 38.60 %, declaración que en concordancia con lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley Ibídem “se hará en función a la incapacidad que tenga el trabajador para procurarse por medio de un trabajo, con sus actuales fuerzas, capacidad y formación profesional, una remuneración equivalente al salario o renta que ganaba antes del

accidente o de la enfermedad.”

De otra parte, cabe reiterar como quedó establecido en los apartes precedentes de esta providencia, al tenor de lo dispuesto en el artículo 8° de la citada ley, existe una obligación a cargo del empleador consistente en situar al trabajador que ha sufrido una incapacidad permanente parcial una vez haya finalizado el período de la misma, en el cargo que desempeñaba anteriormente o por lo menos reubicarlo en otra plaza compatible con sus capacidades y aptitudes, autorizándolo incluso para ello, a realizar los movimientos de personal que sean necesarios.

En ese sentido, advierte la Sala que en el caso sub-exámine no obstante, existir las garantías legales antes referidas, éstas fueron desconocidas por parte de la empresa empleadora Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., quien en lugar de efectuar el respectivo reintegro o la reubicación del señor Palma Rodríguez a su lugar de trabajo, consideró que las incapacidades concedidas al trabajador por más de ciento ochenta (180) días, constituían una justa causa para dar por terminada la relación laboral en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; sin tener en cuenta que i) las mismas se dieron como consecuencia del accidente de trabajo ocurrido con ocasión de la prestación personal del servicio a favor de dicha empresa, ii) que el trabajador a la fecha en que ocurrió el siniestro formalmente no se encontraba afiliado a una entidad Administradora de Riesgos profesionales, y iii) desconociendo que existe una obligación legal de solicitar a la “oficina de trabajo” el respectivo permiso con el fin de desvincular a un trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo, y que como consecuencia de ello ha perdido un porcentaje de su capacidad laboral, puesto que se trata de sujetos de especial protección constitucional y respecto de los cuales se predica una estabilidad laboral reforzada.

En el presente asunto, se evidencia que el tutelante debido al accidente de trabajo que sufrió y que le generó una limitación física que se tradujo en la pérdida de un porcentaje de su capacidad laboral, demanda una especial protección por parte del Estado la cual como quedó

establecido en los apartes precedentes de esta providencia, ha encontrado asidero en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que en repetidas oportunidades ha propugnado en sus fallos por los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, a la no discriminación, entre otros, de las personas que se encuentran en dicha situación, verbigracia, en el caso de las mujeres en estado de embarazo, de los trabajadores aforados y de las personas que padecen algún tipo de limitación, otorgándoles como prerrogativa una estabilidad laboral reforzada que sólo puede ser desvirtuada ante la configuración de una causal justificativa del despido y la obligación a cargo del empleador de solicitar ante la oficina del trabajo la respectiva autorización para efectuar el mismo, deber que de ser desconocido genera la ineficacia de tal desvinculación laboral.

En esos términos, resulta claro entonces, que el tutelante señor Víctor H. Palma Rodríguez, es un sujeto que goza de especial protección constitucional,³⁰ toda vez que, no sólo se trata de una persona incapacitada para laborar en el oficio en el que siempre se ha desempeñado, esto es, como ebanista y carpintero, sino que además padece serias afecciones de salud como consecuencia del siniestro que sufrió en su lugar de trabajo. A ello se suma, su condición de padre cabeza de familia de dos menores de edad que por razones obvias dependen económicamente de él, dado que el único ingreso con el que cuenta para sostener a su núcleo familiar lo deriva del salario que devenga mensualmente.

Del material probatorio que obra en el expediente, no cabe duda que la empresa accionada decidió desvincular al señor Palma Rodríguez como resultado del accidente de trabajo y la limitación que éste le ocasionó, evidenciándose de esta forma el nexo causal entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud del trabajador y su desvinculación laboral por parte de la empresa demandada, situación que determina la procedencia de la acción de tutela y la competencia del juez constitucional, sustrayendo la materia objeto de controversia del conocimiento de la jurisdicción ordinaria laboral, especialmente si se tiene en cuenta que en estos casos el trabajador cuenta con una protección laboral reforzada como ha sido reconocido por esta Corporación en su jurisprudencia.³¹

Por otra parte, debe la Sala recordar que las contingencias derivadas de un accidente de trabajo, tal como la prevé la Ley 32 deben ser cubiertas en principio por la entidad Administradora de Riesgos Profesionales -ARP-siempre y cuando el trabajador se encuentre afiliado a ésta en el momento de ocurrencia del siniestro, de lo contrario la carga asistencial y prestacional estará en cabeza del empleador de acuerdo con lo establecido entre otros, en los artículos 5°, 6°, 56, 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.

No obstante lo antes dicho, en el caso sub-exámine, esta Corporación no resolverá el conflicto que se ha planteado entre el accionante y la Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda., en cuanto al pago de las incapacidades a las que tiene derecho como consecuencia del accidente de trabajo, como quiera que en este proceso no se vinculó a la ARP del Seguro Social, entidad que podría verse afectada por una decisión judicial en la que se resuelva quién está obligado a pagar las incapacidades referidas, por lo que en este punto la Sala no se pronunciará en la presente sentencia. Lo anterior, no obsta para que el accionante inicie las acciones judiciales pertinentes ante la jurisdicción laboral ordinaria, a fin de que se hagan efectivas sus pretensiones en ese sentido.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración de los derechos fundamentales del tutelante a la igualdad, la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y al trabajo y en aras de lograr su efectiva protección esta Corporación deberá ordenar a la Empresa Tovar & Martínez Diseño y Decoración Ltda., que en forma inmediata proceda a reintegrar y reubicar al señor Víctor Palma Rodríguez, a un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes actuales, llevando a cabo los movimientos de personal que sean necesarios como lo autoriza la normatividad vigente sobre la materia.

Para ese propósito, deberá contar con el acompañamiento permanente de la Administradora

de Riesgos Profesionales del Seguro Social a efectos de que ésta vele porque la reubicación del trabajador sea adecuada para lograr su buen desempeño laboral. En ese sentido, se prevendrá a la ARP del Seguro Social con el fin de que emita las recomendaciones que sean del caso y disponga lo conducente para asistir en forma permanente a la empresa empleadora y al trabajador.

Lo anterior en consideración a lo previsto, en los artículos 1°, 25, 47, 53 y 54 constitucionales y a la normatividad internacional en materia de derechos humanos “que imponen a los Estados Partes la obligación de establecer mecanismos efectivos para contrarrestar las condiciones de vulnerabilidad, impotencia y abandono que soportan las personas afectadas con toda clase de minusvalías, particularmente, el deber de adelantar políticas de prevención de riesgos y, en caso de su acaecimiento, de procurar a los trabajadores afectados condiciones de estabilidad e inclusión económica, social y cultural.”³³

En resumidas cuentas, la Sala revocará los fallos proferidos por los Juzgados Treinta y Tres (33) Civil Municipal y Veintiocho (28) Civil del Circuito de Bogotá D.C., y en su lugar concederá el amparo constitucional solicitado, con las previsiones y advertencias señaladas en esta providencia.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR las sentencias de tutela proferidas por los Juzgados Treinta y Tres (33) Civil Municipal y Veintiocho (28) Civil del Circuito de Bogotá D.C., dentro de la acción de tutela instaurada por el señor Víctor Hugo Palma Rodríguez contra la Empresa Tovar & Martínez Diseño y Decoración Ltda., y en su lugar CONCEDER el amparo impetrado en relación con los derechos fundamentales del tutelante al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y a la salud, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo.- ORDENAR a la Empresa Tovar & Martínez Diseño y Decoración Ltda., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, si aún no lo hubiere hecho, proceda a reintegrar y de ser necesario reubicar al señor Víctor Hugo Palma Rodríguez dentro de la planta de personal de la empresa en un cargo apto para lograr su buen desempeño laboral. Con ese propósito, deberá contar con la asistencia en forma permanente de la Administradora de Riesgos Profesionales del Seguro Social -ARP-.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Tercero.- PREVENIR a la Administradora de Riesgos Profesionales del Seguro Social -ARP-, con el fin de que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, emita las recomendaciones que sean del caso y disponga lo conducente para asistir en forma permanente a la Empresa Tovar & Martínez Diseño y Decoración Ltda. y al trabajador señor Víctor Hugo Palma Rodríguez, a efectos de que el reintegro y reubicación del trabajador, sea adecuado para lograr su buen desempeño laboral.

Cuarto.- Líbrense por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

AUSENTE EN COMISION

JAIME ARAUJO RENTERÍA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 En la demanda de tutela el accionante textualmente afirma: “he acudido a varias partes a llevar mi hoja de vida y a pedir una oportunidad laboral, pero obviamente lo primero que me manifiestan es que no me pueden ubicar en ningún cargo en las condiciones en que me encuentro”.

2 Ver entre otras, la sentencia T-172 de 1997, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

3 Corte Constitucional, sentencia T-961 de 2002 M.P.

4 Sobre el particular se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-043 de 2005 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-046 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-352 de 2005 M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-484 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, T-720 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-677 de 2005 .M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

5 Corte Constitucional sentencia T-769 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

6 Corte Constitucional sentencia 412 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

7 Cfr. Sentencia T-352 de 2005 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

8 Corte Constitucional, sentencia T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

9 Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias T-961 de 2002 M.P. Eduardo Montealegre Lynett, T-632 de 2004 M.P Marco Gerardo Monroy Cabra y T-789 de 2005 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

10“ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”

11 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

12 Invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones médico-asistenciales, pensión de sobrevivientes originadas por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, entre otras.

13 “Artículo 9o. Accidente de Trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

14 “Artículo 10 Excepciones. No se consideran accidentes de trabajo:

a) El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.

b) El sufrido por el trabajador , fuera de la empresa , durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

15 En relación con la evolución de la legislación en este campo y la consagración de la teoría

del riesgo creado. Ver C.S.J. Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, Sentencia del 13 de julio de 1993, Acta n. .37 . M.P. Hugo Suescun Pujol.

16 Arts. 16 y 21 del D.L. 1295 de 1994.

17 Arts. 5, 6 y 7 del D.L. 1295 de 1994.

18 Art. 80 del D.L. 1295 de 1994.

19 Corte Constitucional, sentencia T-875 de 2004 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

20 Corte Constitucional, sentencia T-661 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

21 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. En el mismo sentido, se pueden consultar la sentencia T-632 de 2004 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

22 De igual forma, en la referida sentencia dijo la Corte:

“[2.1.] Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, alguno sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas -por la debilidad manifiesta en que se encuentran -.

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

2.3. Además de la garantía de ley antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas.”

23 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

24 Corte Constitucional, sentencia T-513 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

25 Corte Constitucional, sentencia T-513 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis. En igual sentido, se pueden consultar las sentencias T-739 de 1998 M.P. Hernando Herrera Vergara, T-972 de 2003 M.P. Jaime Araujo Rentería y T-550 de 2004 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

26 Al respecto, en la sentencia T-513 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis, la Corte fue enfática en señalar lo siguiente:

“[3.3] Adecuación de las condiciones de trabajo, traslado o desvinculación de las personas con limitaciones

3.3.1 Marco general

Como quedó explicado, el derecho de las personas afectadas con toda clase de minusvalías a la estabilidad reforzada, garantizada con la intervención de “la oficina de trabajo” para proceder a la desvinculación laboral, en todos los casos, debe entenderse como una de las medidas que promueven la rehabilitación e integración social de los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, como lo prevé la normatividad nacional e internacional en la materia.

Efectivamente, de la normatividad internacional sobre derechos humanos, en especial de la Declaración Universal de Derechos Humanos de los Pactos de Derechos Civiles y Políticos y Económicos Sociales y Culturales, al igual que de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y de su Protocolo adicional, como también de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad y de los Convenios 111 y 159 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros, se colige la obligación de los Estados Partes de hacer efectivos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y libertades fundamentales de las personas impedidas, particularmente el de establecer mecanismos efectivos para contrarrestar las condiciones de vulnerabilidad, impotencia y abandono que las aquejan.

En esta línea las Organizaciones de las Naciones Unidas e Internacional del Trabajo, dentro del Programa de Acción Mundial, que proclamó a 1981 como “Año Internacional de los Impedidos”, bajo el lema “Participación e Igualdad Plenas”, exhortaron a las autoridades públicas y a las organizaciones de empleadores y trabajadores a propender porque las personas discapacitadas cuenten con las mayores posibilidades de obtener y conservar un empleo o ejercer una actividad adecuada a sus circunstancias.

Cabe precisar, entonces, entre los lineamientos generales para la promoción y protección de los derechos humanos de los impedidos, señalados por los Sistemas de las Naciones Unidas e Interamericano de los Derechos Humanos, tanto la conservación del empleo, adaptado a las necesidades específicas, de ser esto posible, como la posibilidad de desempeñarse en otra actividad igualmente útil, productiva y remunerada, en atención al caso, para lo cual se prioriza el derecho de las personas con limitaciones de intervenir en la valoración de su capacidad laboral, siempre que ésta se considere necesaria.

En este orden de ideas, los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 de la OIT, obligan a todos los patronos

públicos o privados a reincorporar al trabajador inválido en el cargo que ocupaba antes de producirse la invalidez, si recupera su capacidad de trabajo o a reubicarlo, en un cargo acorde con el tipo de la limitación, cuando la incapacidad le impida el cumplimiento de las funciones que venía desempeñando o éstas comportan un riesgo para su integridad.

3.3.2 Debido proceso en la actuación previa a la reubicación o desvinculación del trabajador discapacitado

Las obligaciones del empleador de adaptar las condiciones laborales a la circunstancias específicas del trabajador impedido, asignarle un trabajo acorde con sus condiciones y solicitar la autorización de “la oficina de trabajo” para proceder a su desvinculación, agotadas las posibilidades de integración laboral, hace imperativo que los patronos adelanten actuaciones previas con miras a determinar la reubicación o despido, con la audiencia y contradicción del afectado, en los términos del artículo 29 de la Constitución Política.

Esta Corte, al resolver sobre la conformidad con el ordenamiento superior de la intervención del inspector del trabajo, prevista en el artículo 240 del Código laboral, porque, al parecer del ciudadano accionante, “se desconoce el derecho al debido proceso, al sustraer del conocimiento de la autoridad judicial, y otorgar a funcionarios de carácter administrativo, la decisión de determinar si existe justa causa para despedir (...)”, destacó cómo los funcionarios del trabajo “(..) al momento de calificar la justa causa para despedir a una trabajadora en estado de embarazo, deberá permitir la participación de las partes, y valorar las pruebas recaudadas con fundamento en los principios de la sana crítica, permitiendo la publicidad y contradicción de las mismas”, sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a la jurisdicción laboral, para controvertir la decisión de la administración.”

Agregó la Corte que así entendida “la intervención del inspector de trabajo, el permiso que éste otorga, se convierte en un mecanismo eficaz de protección para la trabajadora en

estado de gestación”, para el efecto, en la providencia en comento se recuerda que “la principal labor de estos funcionarios, es velar por el respeto de los derechos de los trabajadores”.

27 Ley 790 de 2002, artículo 12.

28 Cfr. Corte Constitucional, sentencia T-513 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

30 Sobre el particular se pueden consultar entre otras, las sentencias T-519 de 2003 M..P. Marco Gerardo Monroy Cabra , T-993 de 2002 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra , C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

31 Consultar entre otras, la sentencia T-576 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero. En aquella oportunidad, la Corte señaló lo siguiente:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.”

En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

32 Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 5° y Ley 776 de 2002, artículo 1°.

33 Cfr. Corte Constitucional, sentencia T-661 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis.