

Sentencia T-866-09

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADOS-Reiteración jurisprudencial

EMPLEADOR-Obligación de reintegro y de reinstalación del trabajador que presenta una incapacidad mayor a 180 días y recupere sus condiciones físicas

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Despido previa autorización del Ministerio De Protección Social

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO-Reintegro un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando compatible con las limitación que padece, el pago de los sueldos y prestaciones sociales dejadas de percibir y el equivalente a 180 días de incapacidad

Referencia: expediente T-2291223

Acción de tutela interpuesta por Fernando Sicuariza Chaparro contra el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco.

Magistrado Ponente:

Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de noviembre de dos mil nueve (2009).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, María Victoria Calle Correa y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos emitidos por los Juzgados Cincuenta Civil Municipal y Veintinueve Civil del Circuito de Bogotá, en la acción de tutela instaurada por el señor Fernando Sicuariza Chaparro contra el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco.

I. ANTECEDENTES.

El señor Fernando Sicuariza Chaparro interpone acción de tutela en contra del Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna y a la salud. Para fundamentar su solicitud, presentada el día 11 de marzo de 2009, el accionante relata los siguientes:

1. Hechos.

1.1. Refiere el actor que desde el 2 de agosto de 2004 se vinculó, mediante contrato escrito de trabajo a término indefinido, con el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco “con solución de continuidad hasta el día 2 de febrero de 2006”. Agrega que el cargo que desempeñaba en esa empresa era el de operario de máquina pesada.

1.2. Narra que el día 13 de junio de 2005 tuvo “que levantar un ‘ring metálico’ con [sus] propias manos, el cual pesaba 3.5 arrobas, por lo que de inmediato se [le] desvió [la] columna vertebral, quedando cojo de la pierna izquierda”. Indica que ese accidente lo dejó “discapacitado de forma permanente”, por lo cual Humanavivir E.P.S. le pagó las incapacidades médicas correspondientes.

1.3. Sostiene que el 2 de febrero de 2006 fue despedido por el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, razón por la cual Humanavivir E.P.S le suspendió el servicio de salud. Manifiesta que por tales motivos tuvo que interponer una acción de tutela contra esa E.P.S, demanda que correspondió por reparto al Juzgado 67 Civil Municipal de Bogotá, el cual vinculó oficiosamente al Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, que mediante sentencia de fecha 22 de abril de 2006, protegió los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, al trabajo, a la igualdad y a la seguridad social y; (ii) ordenó reintegrarlo al cargo que venía desempeñando.

1.4. Señala que, impugnada esa decisión por la parte demandada, conoció de la misma el Juzgado 38 Civil del Circuito de Bogotá, el cual, en sentencia del 19 de julio de 2006, revocó el fallo proferido en primera instancia y protegió únicamente el derecho a la salud “aduciendo que la acción [había] sido dirigida en contra de la E.P.S. y no en contra del Instituto”.

1.5. Manifiesta que, a pesar de esa decisión, el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco lo reintegró el 5 de mayo de 2006 y le siguió pagando el 66% de su sueldo básico “debido a las incapacidades médico-laborales”.

1.6. Relata que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez le dictaminó un índice de discapacidad del 21,85% “con una minusvalía del 12,75”. Añade que, además, le fue diagnosticada una enfermedad degenerativa denominada “parálisis múltiple de los nervios craneales, en la sarcoidosis, lo que ha hecho [su] vida más miserable, pues [está] sumido en la invalidez”.

1.7. Expone que el 26 de febrero de 2009 el Instituto dio por terminado nuevamente su contrato de trabajo aduciendo justa causa, pero no le avisó con la antelación dispuesta en el último inciso, literal A, artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; ni solicitó ante el Ministerio de la Protección Social la autorización para dar por terminado el vínculo laboral, teniendo en cuenta su estado de discapacidad.

1.8. Finalmente afirma que (i) se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, pues está postrado en una cama, (ii) no tiene pensión o asignación de retiro, (iii) que es padre de dos menores de edad y, (iv) que su mínimo vital se ha visto afectado, razón por la cual no tiene cómo atender sus necesidades, ni las de su hogar.

Por lo anterior, invoca el amparo de sus derechos fundamentales, solicitando se ordene a la entidad demandada su reintegro en un cargo apto para él y que se le respete las incapacidades “que hasta el día de hoy [le] han dado debido a las enfermedades incapacitantes y degenerativas que están consumiendo [su] vida”, hasta que se le practiquen los tratamientos que requiere y mientras se le concede un índice de discapacidad mayor y pueda acceder a la pensión de invalidez.

2. Traslado y contestación de la demanda.

Avocado el conocimiento de la tutela, el Director del Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco dio respuesta a la acción de tutela oponiéndose a su prosperidad en los siguientes términos:

Manifiesta que el accionante se vinculó laboralmente al Instituto el 2 de agosto de

2004, relación que dio por terminada unilateralmente la entidad accionada el 2 de febrero de 2006, por haberse superado los 180 días de incapacidad médica, tal como lo dispone el artículo 62-15 del Código Sustantivo del Trabajo. Razón por la cual el señor Sicuariza Chaparro promovió el 19 de abril de 2006 acción de tutela contra la E.P.S. Humanavivir, solicitando protección a su derecho a la salud y a la igualdad, toda vez que dicha E.P.S se negaba a realizarle una intervención quirúrgica. Demanda que correspondió al Juzgado 67 Civil Municipal de Bogotá, el cual vinculó al Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, amparó los derechos fundamentales del actor y ordenó (i) al Instituto reintegrar a Fernando Sicuariza Chaparro y (ii) a la E.P.S. practicarle la cirugía de "laminectomía L5-S1".

Señala que el Instituto acató la orden del juez procediendo a reintegrar al accionante el 3 de mayo de 2006, afiliándolo nuevamente en salud a la E.P.S. Humanavivir, en riesgos profesionales y en pensiones a Porvenir.

Expone que, una vez impugnado el fallo de primera instancia, el Juzgado 38 Civil del Circuito de Bogotá revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, solamente garantizó el derecho a la salud del accionante y ordenó a Humanavivir E.P.S. autorizar y disponer lo necesario a fin de que se le practicara al señor Sicuariza Chaparro el procedimiento ordenado.

Asevera que no obstante el fallo de tutela de segunda instancia, el Instituto ha estado atento a que el trabajador reciba de Humanavivir E.P.S., el tratamiento quirúrgico ordenado, pero es el mismo trabajador quien ha decidido no someterse a la cirugía porque "según se le ha informado el riesgo es muy alto".

Relata que el día 29 de marzo de 2006 el Grupo Interdisciplinario de Calificación de Pérdida de la Capacidad y Origen de seguros de vida Alfa S.A., dictaminó que el accionante tiene una invalidez del 27.45% y que el origen de la enfermedad es común. Agrega que, con fundamento en esa calificación, Porvenir S.A. negó el reconocimiento de la pensión por invalidez. También señala que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, el 28 de julio de 2006, dictaminó que el señor Fernando Sicuariza Chaparro tiene una invalidez originada en enfermedad común, no requiere del auxilio de otra persona y fijó en un porcentaje de 21.85% la pérdida de su

capacidad laboral.

Indica que no es cierto que el accionante esté discapacitado en forma permanente, pues su invalidez es del 21.85% y que tampoco lo es que tenga una parálisis múltiple de los nervios craneales en la sarcoidosis, toda vez que el dictamen de la Junta Nacional de Invalidez indica que sus enfermedades “no están generando compromiso neurológico central ni periférico”.

Relata que, no obstante que la invalidez del señor Sicuariza Chaparro está determinada en un 21.85%, él no acepta oficio alguno, porque “a contrapelo de las conclusiones médico científicas, él aspira a ‘la pensión por invalidez absoluta’, pero para reclamar tal pretensión el Decreto 2463 de 2001 en su artículo 35, consagra el procedimiento ordinario ante la jurisdicción laboral y no como inadecuadamente se pretende por el actor en esta acción de tutela”.

Finalmente asevera que no existe norma alguna que le imponga al Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, ni a ningún empleador, que, mientras se concede un índice de discapacidad mayor, se tenga que “mantener remuneración al trabajador, puesto [que] sería dejar sin garantía legal [alguna] al empleador para que”, sólo cuando el empleado a su arbitrio decida promover la acción laboral ordinaria, cese la pretendida obligación. Agrega que, autorizada por la ley, la entidad demandada le notificó la terminación del contrato de trabajo al accionante y que, si él no comparte tal decisión, tiene a su disposición el procedimiento laboral.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

1. Primera Instancia.

El Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia de fecha 20 de marzo de 2009, negó la tutela presentada por Fernando Sicuariza Chaparro contra el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, por considerar que no es procedente, en virtud de que es necesario que el actor acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para dilucidar la controversia surgida sobre la aplicación del numeral 15, literal A, del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo; que en el plenario no existe evidencia de afectación o amenaza inminente de ningún derecho fundamental, ni siquiera del mínimo vital.

2. Impugnación.

El señor Fernando Sicuariza Chaparro impugnó el fallo de primera instancia para que se ordenara el amparo de sus derechos fundamentales. Con fundamento las sentencias T-290 de 1993 y SU- 256 de 1996, afirma que la acción de tutela es procedente contra particulares respecto de los cuales el accionante se encuentra en situación de subordinación e indefensión, aunque en el caso de los trabajadores haya terminado la relación laboral.

Acogiendo como referente las sentencias C-531 de 2000, T-519 de 2003 y T-198 de 2006, el impugnante sostiene que, en principio, la estabilidad laboral no es derecho fundamental, a menos que concurren los requisitos que la Corte Constitucional exige y que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada no solamente las personas inválidas que tienen el 50% o más de incapacidad, sino las que tienen un porcentaje menor de incapacidad.

El accionante agrega, con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y lo dicho en la sentencia C-531 de 2000, que el empleador debe obtener autorización de la Oficina de Trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo de una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales.

3. Segunda Instancia.

El Juzgado Veintinueve Civil del Circuito de Bogotá, en fallo del 12 de marzo (sic) de 2009, confirmó en su integridad el de primera instancia, reiterando los mismos argumentos y precisando que la acción de tutela no es procedente en este caso, porque no está demostrado que exista la necesidad urgente y actual de evitar un perjuicio irremediable al accionante.

4. Pruebas.

A continuación se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente:

* Fotocopia de los fallos proferidos por los Juzgados 67 Civil Municipal y 38 Civil del

Circuito de Bogotá, de fechas 28 de abril y 19 de julio de 2006, respectivamente, dentro del proceso de tutela iniciado por Fernando Sicuariza Chaparro contra la E.P.S. Humanavivir (folios 1 al 25).

* Fotocopia del dictamen elaborado por el Grupo Interdisciplinario de Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral y Origen de Seguros de Vida Alfa S.A., de fecha 29 de marzo de 2006 (folio 28).

* Fotocopia del dictamen para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez elaborado por la Junta Regional de Invalidez de Bogotá D.C. y Cundinamarca, de fecha 28 de julio de 2006 (folios 29 al 32).

* Fotocopia del dictamen para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez elaborado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, de fecha 12 de marzo de 2007 (folios 33 al 39).

* Fotocopia del concepto médico laboral, de fecha 30 de marzo de 2007, mediante el cual se modifica el porcentaje de pérdida de capacidad laboral planteado mediante oficio ML-352-05 del 26 de diciembre de 2005, indicándose que el señor Fernando Sicuariza Chaparro, para esa fecha, presentaba una pérdida de capacidad laboral de 28.65% (folios 36 al 39).

* Fotocopia de la autorización de servicio número 6669272 de Humanavivir, de fecha 28 de enero de 2009, en la cual se diagnostica al paciente Fernando Sicuariza Chaparro, identificado con la cédula de ciudadanía 79.724.887, “parálisis múltiple de los nervios craneales, en la sarcoidosis” (folio 40).

* Fotocopia de la incapacidad médica por 30 días a partir de la fecha de expedición, otorgada al señor Fernando Sicuariza por el Instituto de Ortopedia Infantil Roosevelt, expedida el 30 de enero de 2009 (folio 41).

* Fotocopia del carnet a nombre del señor Sicuariza Chaparro Fernando, identificado con cédula de ciudadanía número 79.724.887, expedido por el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco (folio 43).

* Fotocopia de la carta de despido dirigida por la Sociedad Silesiana Centro Don Bosco al

señor Fernando Sicuariza Chaparro, de fecha 26 de febrero de 2009, mediante la cual se informa la terminación “con justa causa del contrato de trabajo” (folio 44).

* Fotocopia de los registros civiles de nacimiento de Sicuariza Saenz Johan Steven y Sicuariza Saenz Cristian Geovanny (folios 58 y 59).

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

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

2. Planteamiento del problema jurídico.

De acuerdo con los antecedentes planteados, corresponde a esta Sala determinar si el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna y a la salud, del señor Fernando Sicuariza Chaparro al dar por terminado el contrato de trabajo, aduciendo justa causa por haberse superado los 180 días de incapacidad médica (numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, a pesar de conocer que se encontraba incapacitado por enfermedad y que se le había reconocido una pérdida de la capacidad laboral del 28.65%.

Para resolver el anterior problema jurídico, estima la Sala preciso reiterar la jurisprudencia de esta Corporación en relación con: (i) la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral cuando se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada; (ii) la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores discapacitados o que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta y el concepto de discapacidad; (iii) análisis de la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo consagrada en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Con base en ello, la Sala procederá al análisis (iv) del caso concreto para determinar si hay lugar o no a la protección invocada.

3. La procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral cuando se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política en su artículo 25 señala que el “trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Ello no implica que cualquier diferencia que surja en torno a este derecho constitucional pueda ventilarse a través de la acción de tutela, pues por regla general las contingencias laborales se tramitan ante la jurisdicción ordinaria laboral; y afirmar lo contrario sería desnaturalizarla¹.

Ahora bien, la Corte ha sostenido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Sin embargo, también ha precisado que este mecanismo sí es procedente cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. En este sentido, en la sentencia T-576 de 1998, se sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable”².

Con fundamento en las especiales garantías que consagra la Constitución Política, algunos sujetos tienen especial protección en cuanto a su estabilidad laboral, razón por la cual no se les puede desvincular de su cargo sin la expresa autorización de la Oficina del Trabajo o del juez correspondiente. Tal es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con algún tipo de limitación, entre otros³.

Por otro lado, esta Corporación ha precisado que la simple desvinculación unilateral de una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, por parte del empleador, no es suficiente para que prospere la protección vía tutela, pues para ello es necesario además que esté demostrado el nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio, violatorio, entonces, del ordenamiento constitucional. Así lo sostuvo en sentencia T-826 de 1999, al indicar:

“En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.)”.

Asimismo, esta Corporación ha sostenido que el anterior criterio “proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”⁴.

En consecuencia, 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”5.

4. La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores discapacitados o puestos en condiciones de debilidad manifiesta y el concepto de discapacidad. Reiteración de Jurisprudencia.

4.1. El inciso 3° del artículo 13 de la Constitución Política dispone que el Estado debe proteger especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos o maltratos que se cometan contra ellas.

A la vez el artículo 47 de la misma Carta establece que el Estado debe adelantar una política de prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos sensoriales y síquicos, prestándoles la atención especializada que requieran.

Bajo esta óptica, la jurisprudencia constitucional ha señalado que los discapacitados son beneficiarios de una “estabilidad laboral reforzada” y ha precisado que dicho término hace referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”6. De cara a esta prerrogativa la Corte ha manifestado:

“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.

Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados”7.

De ello se deduce que existe una garantía en la permanencia en el empleo del discapacitado como una medida de protección especial que se dirige principalmente a reconocer el principio de la dignidad humana de este grupo de personas.

4.2. Acorde con esa preceptiva superior, el legislador promulgó la Ley 361 de 1997, que en su artículo 26 dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. (Subrayado fuera de original).

Esta Corporación, en Sentencia C-531 de 2000, declaró exequible la parte del inciso primero del mencionado artículo 26 que dice: “que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y declaró exequible el inciso 2º del mismo artículo, bajo el fundamento de que en los términos de esa providencia y debido a los principios de dignidad humana, seguridad social e igualdad (Constitución Política artículos 2º y 13º), así como de

especial protección constitucional a favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (Constitución Política, artículos 47 y 54), 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 del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

En la parte motiva de esta sentencia, la Corte consideró que la sanción contemplada en el inciso 2° del artículo 26 “no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana”.

Más adelante agrega la misma Sentencia:

“Existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores, la cual deberá ser subsanada mediante la aplicación directa de los principios y mandatos constitucionales mediante la expedición de una sentencia integradora, tal y como se hizo en la Sentencia C-479 de 1997, en la forma ya vista”.

En este orden de ideas, la Corte ha protegido derechos fundamentales vulnerados o amenazados de personas discapacitadas que se hallaban en situación de debilidad manifiesta por diversas circunstancias, acudiendo al “sistema normativo integrado”. Así ha sucedido, por ejemplo, en casos en que ha amparado el derecho al reintegro laboral de personas que fueron desvinculadas laboralmente o terminados sus contratos a término fijo injustamente, cuando se hallaban discapacitados por enfermedad⁸

. Así, en la sentencia T-198 de 2006, la Corte Constitucional expresó:

“De la misma manera puede afirmarse que la protección otorgada por la Constitución y desarrollada por la Ley 361 de 1997 se encuentra dirigida a la discapacidad, y no

solamente a la invalidez”.

4.3. Ahora bien, el legislador colombiano ha definido la invalidez pero no la discapacidad. En efecto el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, señala que “se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

Por su parte, el artículo 93 de la Constitución Política expresa que los tratados internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno; y que los derechos y deberes consagrados en la misma Carta se deben interpretar de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Aunque el concepto de discapacidad aún se encuentra en evolución, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, distingue así las nociones de discapacidad y minusvalía⁹:

“Con la palabra discapacidad se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

Minusvalía es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra minusvalía describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño físico y de muchas que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad”.

Esta Corporación, en la sentencia de T-198 de 2006 dijo al respecto:

“Así mismo, se encuentra establecido que se 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”.

Y después agrega que el concepto de discapacidad implica una restricción causada por la deficiencia de la facultad de realizar una actividad como la desarrolla un ser humano normal. De tal suerte que la discapacidad no puede equipararse necesariamente a la pérdida de capacidad laboral, pues las personas que tienen cierto grado de discapacidad pueden cumplir a cabalidad actividades laborales.

Por otra parte, si bien es cierto el artículo 5º de la Ley 361 de 1997 condiciona la aplicación de ésta a que el trabajador esté calificado como discapacitado, también lo es que esta Corporación, haciendo uso una vez mas del llamado “sistema normativo integrado”, ha ampliado la aplicación del artículo 26 de esa ley a trabajadores no calificados como discapacitados. En sentencia T-1041 de 2001 afirmó:

“En 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”.

4.4. Ahora bien, la Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del que gozan los trabajadores no puede ser entendido simplemente como la imposibilidad de retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino que además implica el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo conforme a sus condiciones de salud “en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas”¹⁰. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación siempre que demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla¹¹.

5. Análisis de la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo consagrada en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Reiteración de jurisprudencia.

El numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7°, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965, señala como una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador la siguiente:

“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

Ahora bien, el mismo decreto en su artículo 16 establece la obligación del empleador de reinstalar al trabajador al terminar el período de incapacidad. Señala la norma en comentario:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus actitudes, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado”.

Por otro lado, el artículo 4 del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto 2351 de 1965, estipula que:

“De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, 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. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del mismo Decreto, cuando a ello haya lugar, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

La Corte Constitucional, al realizar el análisis de estas normas, ha precisado que “la aplicación de la facultad del empleador consagrada en el artículo 7, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965, debe entenderse sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 y las demás normas que han desarrollado el derecho a la reincorporación laboral”¹².

Con posterioridad y con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, que incorporó como una garantía constitucional la seguridad social, se expidió la Ley 100 de 1993. Esta norma prevé las distintas situaciones que pueden presentarse y los procedimientos que deben seguirse cuando un trabajador padece una enfermedad o sufre una lesión que lo incapacite para laborar en forma permanente o temporal. Sobre este punto la Sala Segunda de Revisión, en Sentencia T-279 de 2006, expuso:

“Es así como frente a la contingencia de la enfermedad, el Sistema prevé el pago de la incapacidad. Si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo. Si la enfermedad genera una limitación o pérdida de la capacidad laboral, puede dar lugar al pago de la pensión de invalidez, en cuyo caso la calificación de la pérdida laboral le corresponde emitirlo a la Junta de calificación de invalidez.

(...)

Sobre estos asuntos, la Sala considera pertinente transcribir apartes del Concepto no. 3853, de fecha 23 de agosto de 2005, proferido por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social, en el que se resumen las diferentes circunstancias en que puede encontrarse el trabajador que padece una enfermedad no profesional que supera los 180 días de incapacidad y las obligaciones correlativas que surgen por parte del empleador y del trabajador afectado.

||Dice el Concepto en mención: || a) El caso del trabajador incapacitado por enfermedad general que supere los 180 días de incapacidad : || ‘En el evento en que el trabajador incapacitado por enfermedad general supere los 180 días de incapacidad por enfermedad general que reconoce el SGSS a través de las EPS, al término de los 180 [días] de incapacidad temporal, el empleador deberá proceder a reincorporar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de

trabajo, y si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo, de la misma forma deberá proporcionar al trabajador un trabajo compatible con sus actitudes, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios, asignándole funciones acordes con el tipo de limitación o trasladándolo a un cargo que tenga la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.’ (se subraya) || b) En el evento en que el trabajador no recupere su capacidad de trabajo : || ‘En el caso en que el trabajador no recupere su capacidad de trabajo y los dictámenes médicos determinen que el trabajador no puede continuar desempeñando el trabajo, y a que aún así el empleador proporcione al trabajador un trabajo compatible con sus actitudes efectuando los movimientos de personal necesarios, asignándole funciones acordes con el tipo de limitación la capacidad impida el cumplimiento de sus nuevas funciones e impliquen un riesgo para su integridad, el empleador podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa conforme a lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.’ (se subraya) || c) Si la calificación de pérdida de la capacidad laboral es parcial, o el trabajador no cumple los requisitos para acceder a la pensión de invalidez por enfermedad general : || ‘Si la calificación de pérdida de la capacidad laboral es parcial, o el trabajador no cumple los requisitos para acceder a la pensión de invalidez por enfermedad general, no habrá lugar al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez por parte de la entidad administradora de pensiones, y dará lugar a que el empleador proceda a reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba, si recupera su capacidad de trabajo y si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo, proporcionándole un trabajo compatible con sus actitudes, efectuando los movimientos de personal necesarios, asignándoles funciones acordes con el tipo de limitación o trasladándolo a un cargo que tenga la misma remuneración, siempre que la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad, o a terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa en el evento contrario.’ (se subraya) || d) Si la calificación de la pérdida de capacidad laboral da lugar al reconocimiento de las prestaciones por invalidez y el trabajador cumple los requisitos para acceder a la pensión: || ‘Mientras que, si la calificación de la pérdida de capacidad laboral da

lugar al reconocimiento de las prestaciones por invalidez, y el trabajador cumple los requisitos para acceder a la pensión de invalidez por enfermedad general, reconocida la pensión de invalidez por riesgo común, al trabajador incapacitado, la Entidad Administradora de Pensiones deberá efectuar el pago de la prestación de invalidez en forma retroactiva al beneficiario de esta, desde la fecha en que se produzca tal estado, esto es, desde la fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral en forma permanente y definitiva, la cual podrá ser anterior o corresponder a la fecha de calificación. (...)’(se subraya)”.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, como ya se explicó, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

De lo anterior se concluye que el empleador en aplicación del artículo 7°, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965 no tiene absoluta facultad para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, así sea con justa causa, toda vez que para aplicarlo (i) “debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro”¹³; (ii) “debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuanto a la autorización previa de la Oficina de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social¹⁴; y (iii) “el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho”¹⁵.

6. Análisis del caso concreto.

Corresponde a esta Sala determinar si en este asunto procede la acción de tutela instaurada por el señor Fernando Sicuariza Chaparro, mediante la cual pretende que se amparen sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna y a la salud y que, como consecuencia, se disponga su reintegro laboral por parte del Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco,

que dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo bajo la modalidad de justa causa, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, a pesar de conocer que se encontraba incapacitado por enfermedad y que se le había reconocido una pérdida de la capacidad laboral de 28.65%¹⁶.

6.1. Como ya se aclaró, la acción de tutela no procede, por regla general, para ordenar judicialmente el reintegro laboral, por ser ella de naturaleza subsidiaria, salvo que se trate de personas amparadas por estabilidad laboral reforzadas o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y que el despido obedezca a esa circunstancia.

Pues bien, el señor Director de la entidad accionada, en el escrito de respuesta a la acción de tutela, dice que el accionante se vinculó laboralmente al Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco el 2 de agosto de 2004, relación esa que la entidad dio por terminada unilateralmente el 2 de febrero de 2006, por haber superado los 180 días de incapacidad médica, según lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; y que lo reintegró el 3 de mayo de 2006, en cumplimiento de la orden impartida por el Juzgado 67 Civil Municipal de Bogotá, reintegro que mantuvo a pasar de su revocatoria en segunda instancia por el Juzgado 38 Civil del Circuito de Bogotá. Agrega que su entidad le brindó al accionante la atención médica y los tratamientos que requería su enfermedad.

Obra en la actuación copia del escrito de fecha 26 de febrero de 2009, suscrito por el mismo Director y dirigido al señor Fernando Sicuariza Chaparro, mediante el cual le comunica que, a partir de esa misma fecha, da por terminado el contrato de trabajo que lo vinculaba con el centro Don Bosco, por haber superado su incapacidad médica los 180 días, conforme lo dispone el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁷.

Se tiene, entonces, que el representante de la entidad accionada acepta la terminación unilateral del contrato por haber superado el trabajador los 180 días de incapacidad médica. Es decir, que tenía pleno conocimiento de la enfermedad del trabajador. Además, que la duración real del contrato es del 2 de agosto de 2004 hasta el 26 de febrero de 2009, ya que el primer despido quedó sin validez, primero por orden del juez

de tutela, y después por voluntad propia del empleador.

El proceso contiene igualmente copias de los dictámenes emitidos por el Grupo Interdisciplinario de Pérdida de la Capacidad Laboral y Origen de Seguros de Vida Alfa S.A., de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C. y Cundinamarca y de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, según los cuales el señor Fernando Sicuariza Chaparro padecía “espondilolisis bilateral de L5, anterolistesis, L5/S1, sacroileítis bilateral y trastorno depresivo”, que finalmente le causó minusvalía de 12.75, siendo 30 la calificación máxima posible, y pérdida de la capacidad laboral de 28.65%, siendo esas enfermedades de origen común. La última de esas evaluaciones es de fecha 12 de marzo de 2007¹⁸.

También obra copia de la autorización médica número 66699272, de fecha 28 de enero de 2009, librada por la E.P.S. Humanavivir a la Fundación Hospital San Carlos, solicitándole una consulta médica especializada para el señor Fernando Sicuariza Chaparro, con diagnóstico de “parálisis múltiple de los nervios craneales, en la sarcoidosis”¹⁹. Esta prueba le da la razón al accionante en cuanto realmente padece esa enfermedad y desvirtúa la negación que hace al respecto el representante de la entidad accionada. Y es explicable que los dictámenes sobre minusvalía y disminución de la capacidad laboral no hayan tenido en cuenta la última enfermedad, porque fue diagnosticada al inicio del año 2009 y el último de esos dictámenes tiene fecha 12 de marzo de 2007.

De otro lado, existen copias también de las incapacidades médicas otorgadas al señor Fernando Sicuariza Chaparro por el Instituto Roosevelt del 30 de enero al 29 de febrero de 2009²⁰ y por Previmedica S.A. del 10 de marzo al 8 de abril del mismo año²¹, cada una de ellas por 30 días.

No hay duda entonces que el accionante padecía, para el momento en que fue despedido de su trabajo el 26 de enero de 2009, dos enfermedades diferentes y que la última de ellas no ha sido considerada para determinar la minusvalía y la disminución de la capacidad laboral del trabajador.

Tampoco hay duda que el empleador despidió al trabajador cuando éste cumplía incapacidad médica de 30 días. De tal suerte que no se trata de una enfermedad

pasajera pues, la misma le causa al accionante incapacidades médicas sucesivas. Por otro lado, se trata de una discapacidad física calificada y de una disminución de la condición física, que le dan al accionante la condición de persona que se halla en circunstancias de debilidad manifiesta, amparada por la estabilidad laboral reforzada, por aplicación directa de los artículos 13, 47, 53, 54 y 68 de la Constitución Política y también por aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que prohíbe despedir a los trabajadores o terminar su contrato por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo o del juez correspondiente. Además, su inciso segundo preceptúa que los trabajadores que sean despedidos o su contrato terminado en razón de su limitación, sin la previa autorización de la Oficina del Trabajo, hoy del Ministerio de Protección Social, serán indemnizados con 180 días de salario, sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones sociales a que tenga derecho por ley. Como ya se expuso en la parte considerativa, la sentencia C-531 de 2000 declaró exequible dicho inciso, en el entendido de que el despido o la terminación del contrato por razón de la limitación del trabajador no produce efectos jurídicos y solo tiene eficacia en cuanto el empleador obtenga la correspondiente autorización de la Oficina del Trabajo.

En este orden de ideas, como el Director de la entidad accionada acepta en la contestación de la acción de tutela y en la orden de despido del 26 de enero de 2009, que daba por terminado el contrato de trabajo porque había transcurrido el término de 180 días de incapacidad médica de que trata el inciso 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Sala concluye que dio por terminado el contrato de trabajo y despidió al señor Fernando Sicuariza Chaparro por razón de la limitación de éste, lo que hacía necesario contar con la previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Al no proceder de esta manera, desconoció los derechos y principios fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social²², que son amparables por este medio de la acción de tutela, ya que la acción laboral ordinaria resulta ineficaz (artículo 6, numeral 1°, del Decreto 2591 de 1991), dadas las particularidades y relevancia constitucional que presenta este caso, como lo es el tratarse de una persona afectada con una discapacidad calificada y una enfermedad que le ha causado incapacidades médicas sucesivas.

Es obvio que la tutela del derecho a la estabilidad reforzada conlleva en este caso el derecho al reintegro a un trabajo compatible con las limitaciones que afectan al

trabajador. Esto sin perjuicio de la condena a pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario y los salarios y prestaciones sociales no pagados a partir del despido ocurrido el 26 de enero de 2009.

6.2. Es preciso aclarar que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991²³ y por la jurisprudencia constitucional, para determinar si una acción de tutela es temeraria es necesario que: “(i) las acciones de tutela se presenten en diferentes oportunidades, con base en los mismos hechos y reclamando la protección de los mismos derechos; (ii) quien presenta la tutela sea la misma persona o su representante; (iii) no exista una expresa justificación que respalde el trámite de la nueva acción de tutela.”²⁴ Los dos primeros criterios han sido denominados por la jurisprudencia constitucional como la ‘triple identidad’²⁵ de hechos, derechos y sujetos”²⁶. Tomando como fundamento lo anterior, se puede concluir que, en este caso en particular, no hay temeridad del accionante, porque pretende la tutela de derechos fundamentales diferentes a la interpuesta el 19 de abril de 2006, y, además, son distintas las personas accionadas, pues la vinculación del Instituto Técnico Industrial Don Bosco fue de oficio por el juez en la acción de tutela interpuesta inicialmente.

6.3. De las consideraciones precedentes surge con evidencia que los fallos de primera y segunda instancia deben ser revocados y, en su lugar, conceder la protección de los derechos fundamentales del accionante, ordenando a la entidad accionada, si aún no lo ha hecho, (i) reintegrar al señor Fernando Sicuariza Chaparro a un trabajo de igual o superior categoría al que venía desempeñando cuando lo despidió el 26 de enero de 2009, compatible con las limitaciones que padece, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia; (ii) pagar al accionante todos los sueldos y prestaciones sociales dejados de percibir, al igual que el equivalente a 180 días de salario por concepto de indemnización por despido sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, en el término máximo de 10 días, contados a partir de la notificación de esta sentencia; y (iii) realizar las diligencias necesarias para que, a través de la E.P.S. correspondiente, se determine nuevamente la pérdida de la capacidad laboral del señor Fernando Sicuariza Chaparro, teniendo en cuenta, además, la última enfermedad diagnosticada como “parálisis múltiple de los nervios craneales, en la sarcoidosis”.

IV. 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 el fallo proferido por el Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá, de fecha 20 de marzo de 2009, que negó la tutela de los derechos fundamentales invocados por el señor Fernando Sicuariza Chaparro; e igualmente la sentencia emitida en el mismo caso por el Juzgado Veintinueve Civil del Circuito de Bogotá, de fecha 12 de marzo (sic) de 2009, por medio de la cual confirmó el fallo de primera instancia. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social del señor Fernando Sicuariza Chaparro, vulnerados por el Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco.

SEGUNDO.- ORDENAR, en consecuencia, al Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco, a través de su representante legal o quien haga sus veces, (i) reintegrar al señor Fernando Sicuariza Chaparro a un trabajo de igual o superior categoría al que venía desempeñando cuando lo despidió el 26 de febrero de 2009, compatible con las limitaciones que padece, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia; (ii) pagar al accionante todos los sueldos y prestaciones sociales dejados de percibir, al igual que el equivalente a 180 días de salario por concepto de indemnización por despido sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, en el término máximo de 10 días, contados a partir de la notificación de esta sentencia; y (iii) realizar las diligencias necesarias para que, a través de la E.P.S. correspondiente, se determine nuevamente la pérdida de la capacidad laboral del señor Fernando Sicuariza Chaparro, teniendo en cuenta, además, la última enfermedad diagnosticada como “parálisis múltiple de los nervios craneales, en la sarcoidosis”.

TERCERO.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado Ponente

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Ver sentencia T-992 de 2008.

2 Ver Sentencia T-576 de 1998.

3 Sentencia T-1097 de 2008.

4 Ver Sentencia T-341 de 2009.

5 Ver Sentencias T-1097 de 2008, T-385 de 2006, T-530 de 2005, T-689 de 2004 y T-519 de 2003, entre muchas otras.

6 Ver Sentencia C-531 de 2000.

8 Sobre el particular pueden consultarse las sentencias T-283 de 2005, T1183 de 2004, T-632 de 2004, T-531 de 2003, T-519 de 2003 y T-256 de 2003, entre otras.

9 <http://www.un.org/spanish/disabilities>

10 Ver Sentencia T-504 de 2008

11 Sentencia T-1040 de 2001.

12 Ver sentencia T-279 de 2006.

13 Ibídem.

14 Ver Sentencia T-992 de 2008, entre otras.

15 Ibídem.

16 Folios 36 al 39.

17 Folio 44.

18 Folios 28 al 39.

19 Folio 40.

20 Folio 41.

21 Folio 42.

22 Sobre este asunto, en un caso similar, la Sala Quinta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, en sentencia T-992 de 2008, sostuvo: “En conclusión, la violación de los derechos fundamentales invocados por el accionante se genera porque: (i) lo desvincularon de su trabajo encontrándose incapacitado laboralmente, desconociendo el derecho a la estabilidad laboral reforzada; (ii) superado el término de 180 días de incapacidad el empleador no gestionó lo pertinente para definir el estado de invalidez del actor, violando el principio de solidaridad mencionado; y (iii) suspendieron el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social sin reparar en el estado de salud del actor. Como ya se dijo, el desvincular en virtud de la discriminación bajo la figura legal del despido con justa causa con indemnización, constituye un abuso de tal derecho por parte del empleador. Lo anterior por cuanto, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación”.

23 Decreto 2591 de 1991, artículo 38: “Cuando, sin motivo expresamente justificado, la

misma acción de tutela se presente por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes”.

24 Cfr. sentencias T-020 de 2006; T-707 y T-263 de 2003; T-593 de 2002; T-303 de 1998 y SU-253 de 1998, entre otras.

25 Véase sentencia T-767 de 2005.

26 Sentencia T-320 de 2009.