

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA sobre el artículo 26 de la ley 361 de 1997

El análisis propuesto surge a partir del debate que se viene dando en Colombia en torno a las demandas laborales en las cuales los extrabajadores incluyen como fundamento de sus pretensiones el artículo 26 de la ley 361 de 1997, para reclamar las garantías de esta ley.

El examen de los pronunciamientos de la jurisdicción laboral ordinaria, recogidos en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, y las decisiones tomadas por la Corte Constitucional en sede de tutela, permiten establecer que ambas altas Cortes tienen definida una línea jurisprudencial.

Antes de examinar los detalles de cada una de esas líneas, cabe sintetizar las conclusiones que de ellas se desprenden, así:

1. Las personas con discapacidad, para las cuales fue expedida la ley 361 de 1997, no están demandando a sus empleadores. En ninguna de las sentencias proferidas por ambas Cortes aparecen como demandantes ex trabajadores con discapacidad.
2. Quienes demandan son las personas que durante su vinculación laboral adquirieron una enfermedad profesional o sufrieron un accidente de trabajo.
3. En la jurisdicción ordinaria laboral, los empleadores están siendo absueltos, por lo general en las dos instancias, y siempre en casación, cuando son demandados por ex trabajadores que pretenden la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Y las razones son: (i) que los demandantes no son personas con discapacidad y (ii) que los empleadores han demostrado el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales que rigen la terminación del contrato de trabajo en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha analizado en sus decisiones: la especialidad de la ley 361 en cita; los requisitos que en ella se establecen para identificar las discapacidades físicas, síquicas y sensoriales; la inexistencia de presunción legal de despido por limitación o discapacidad, en el artículo 26 de la misma ley 361; y el régimen laboral respecto de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

4. Por la vía de tutela, los trabajadores o extrabajadores que han buscado la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, son también personas que han sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Corte Constitucional, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución, y en el bloque constitucional que, con base en el artículo 93 de la Carta¹, está integrado por los diversos tratados internacionales aprobados por Colombia, en particular los de la OIT, ha considerado que los accionantes se encuentran en una situación de vulnerabilidad y debilidad manifiestas, y los ha asimilado, para efectos de su estabilidad laboral, a las mujeres embarazadas, a los aforados sindicalizados y a las personas con discapacidad.

Es muy importante recalcar que el sentido de las decisiones de la Corte Constitucional es el mismo desde 1992, es decir, desde antes de la entrada en vigencia de la ley 361 de 1997; y siempre desde la perspectiva constitucional de los derechos fundamentales y de los derechos humanos.

Es también importantísimo dejar en claro que no se trata de cuestionar ninguna de las posiciones jurisprudenciales.

Lo que se demuestra es que se está ante dos posiciones jurisprudenciales, ambas plenamente justificadas y reiteradas, que, además, no tienen como actores a las personas con discapacidad.

Por lo mismo, no es posible atribuirle a las poblaciones con discapacidad la confusión que puede surgir de esas dos miradas jurisprudenciales, como tampoco aciertan los empleadores al invocar decisiones jurisprudenciales inexistentes sobre el artículo 26 de la ley 361 de 1997 para explicar porqué no contratan personas con discapacidad.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

- Sentencia del 28 de septiembre de 2010, Rad. No. 37109

El demandante sufría una enfermedad profesional. Pidió aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En las dos instancias se absolvió al empleador porque el demandante no probó la condición de discapacitado que se atribuía.

¹ Constitución Política, ARTICULO 93. Los tratados y convenios 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. / Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. / (Adición Acto Legislativo 02 de 2001: “El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 ...”)

En casación, la Sala Laboral dijo:

"... como quedó dicho, el Tribunal fundó su decisión en razonamientos de orden estrictamente fáctico, como que concluyó que el actor no tenía la condición de discapacitado que le diera derecho a la protección alegada y, además, que su despido no obedeció a esa condición, porque se ajustó a derecho.

"En efecto, consideró que las pruebas que analizó *"...no dan ninguna luz respecto de la condición de discapacitado que se atribuye al demandante, si bien refleja un estado patológico especial, la 'invalidez' descrita en el informe médico no configura grado de invalidez alguno..."*. Aparte de ello, concluyó que la historia clínica aportada no era determinante para la solución del pleito porque es posterior a la fecha de terminación del contrato de trabajo. Basado en esos razonamientos asentó: *"Ante la ausencia de la prueba de discapacidad o invalidez del demandante, el procedimiento estatuido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tenía que observarlo la empresa demandada para tomar la decisión de despedir al extrabajador; por tanto al no obligarle estas normas, de manera alguna, quebrantó los derechos constitucionales y legales esgrimidos por el apoderado de la demandante"*. Adicionalmente, estimó que la causa del despido es ajena a la predicada por el actor y los documentos de folios 84 a 92 informan que la demandada se ajustó a derecho al terminar el contrato, porque se probó que la extinción del vínculo fue justa."

- Sentencia del 24 de marzo de 2010, Rad. 37235

Al demandante se le había diagnosticado trastorno sicótico de tipo bipolar afectivo T.A.B. Pidió la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En las dos instancias el empleador fue absuelto.

En casación, la Sala Laboral dijo (las negrillas no son del original):

Finalmente valga recordar, que **esta Sala ya ha tenido oportunidad de analizar y definir el tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, fijando su criterio al respecto, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas**, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues **la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no acredita que tenga una limitación física**, requiriéndose por tanto para su comprobación de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación.

En sentencia del 25 de marzo de 2009 radicado 35606, esta Corporación sobre dicha temática puntualizó:

"(.....) antes de entrar a analizar el elenco probatorio denunciado en los cargos, es pertinente traer a colación la sentencia de 15 de julio de 2008, radicación 32532, en la cual, y en ejercicio del proceso hermenéutico del artículo 26 del Ley 371 de 1997, la Corte Suprema de Justicia, razonó:

"La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T..

*Al respecto conviene precisar que **la Ley 361 de 1997 contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral**, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de "severas y profundas" la asistencia y protección necesarias. En*

este sentido **la Sala tuvo la oportunidad de pronunciarse en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130**, lo siguiente:

“cumple observar que la Ley 361 de 1997 es un estatuto especial que estableció “...mecanismos de integración social de las personas con limitación...” y que según su primer artículo los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados (Gaceta del Congreso N° 364 del 30 octubre de 1995). Los capítulos que la integran consagran garantías que asumen el Estado y la Sociedad para facilitar al antes señalado grupo de personas un modo de vida digno que les permita la rehabilitación, bienestar social, el acceso preferente a la educación, a los bienes y al espacio de uso público, al trabajo, etc.”.

Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1°; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa.

Es en desarrollo de esta preceptiva y particularmente en lo que tiene que ver con las personas a que está orientada la protección especial que consagra, según el grado de su limitación, que se dispone en el artículo 5 que las personas con limitaciones deberán aparecer como tales en los carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, correspondiendo a las empresas promotoras de salud consignar, en tal documento, la existencia de la respectiva limitación, con la especificación del grado de limitación que presenta su portador, en las escalas de moderada, severa y profunda, con el fin de que puedan identificarse como titulares de los derechos previstos en la ley comentada. No se trató entonces de una previsión caprichosa del legislador al aludir, en esta disposición, a los distintos grados de minusvalía que pueden afectar a las personas según la limitación que padezcan, por el contrario, la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos. Obviamente que el amparo es menor o inexistente para las personas con limitaciones de menor intensidad que no se les dificulta su inserción en el sistema competitivo laboral.

En el articulado de la Ley 361 de 1997 se toman como parámetros los diferentes grados de minusvalías a que se hecho alusión para establecer condiciones que garanticen su incursión en el ámbito laboral o que los haga merecedores de la protección del Estado, entre otros, en el campo de vivienda, seguridad social y educación. Así por ejemplo en el 24 se garantiza a los empleadores que vinculen laboralmente a personas con limitación que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitaciones, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados, en las condiciones de discapacidad enunciadas en ese mismo ordenamiento; en el 31 se dispone que los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, y el 37 prevé que el Gobierno, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y en cooperación con las organizaciones de personas con limitación, apropiará los recursos para crear una red nacional de residencias, hogares comunitarios y escuela de trabajo para atender las personas con limitaciones severas.

Es claro entonces que la precipitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1° de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

(....)

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º”.

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

(.....)”

- La sentencia del 27 de enero del 2010, Rad. 37514, se había sustentado igualmente en las sentencias del 2006, 2008 y 2009, citadas en los apartes transcritos.

- En la Sentencia del 16 de marzo del 2010, Rad. No. 36.115, con el análisis de la especialidad de la ley 361, la Sala Laboral agregó:

Claro que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituye una valiosa herramienta que propende por garantizar la asistencia y la protección necesarias de las personas con limitaciones significativas, en la medida de reprimir severamente el fenecimiento del vínculo de trabajo que haya tenido causa en esas especiales condiciones que afectan a los trabajadores.

Pero no figura consagrada en esa preceptiva legal una presunción, entendida como el razonamiento lógico que hace el legislador –con el fin de darle estabilidad a las relaciones de orden social, familiar y patrimonial- de tener por demostrado o por probable un hecho a partir de otro cuya evidencia probatoria no se discute.

Su redacción no da margen para concluir el establecimiento de una presunción, ya legal, susceptible de ser desvirtuada, ora de derecho, que no admite la posibilidad de ser desmoronada.

No contiene esa norma una inferencia lógica del legislador en el que a partir de un hecho antecedente “se entienda”, “se reputa”, “se presume” otro hecho, en el sentido de tener por probado o por probable este último.

Ahora bien, no desconoce la Sala que como una garantía adicional a los trabajadores discapacitados, quienes ciertamente gozan, según el artículo 54 de la Carta Política (que no se cita en el cargo), de una protección especial, y para garantizar la especial estabilidad laboral que les otorga la Ley 361 de 1997, es razonable extenderles algunas disposiciones legales que consagran mecanismos especiales de amparo, como aquellos de los que gozan otros trabajadores que tienen constitucionalmente reconocida una protección superior, como las trabajadoras en estado de embarazo; de tal forma que les resulte más fácil establecer judicialmente el hecho que genera la protección especial, lo cual se logra siendo beneficiados con una presunción legal sobre los motivos de su despido, tal como lo ha admitido la Corte Constitucional en varias decisiones de tutela (Sentencias T- 1083 de 2007 y T- 125 de 2009, entre otras)

La jurisprudencia de la Corte Constitucional:

- La sentencia C- 531-00 (mayo 10)

Declara EXEQUIBLE la expresión *“salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*, contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Declara "EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 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 de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato."

La sentencia analiza "la protección superior de los discapacitados dentro del Estado Social de Derecho", y afirma:

La discriminación histórica que ha aquejado a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos colombianos determinó al Constituyente de 1991 a ordenar que el enfoque social de la organización política debe concretarse en la definición de cometidos y acciones estatales que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de esas personas. Por tal razón, configura deber estatal adelantar el diseño y la ejecución de políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los discapacitados (C.P., art. 47), con el fin de que se conviertan en personas socialmente útiles y productivas.

El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

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, en la forma ya analizada por esta Corporación²:

“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos “es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión.” (Subraya la Sala).

Como puede observarse, el análisis de constitucionalidad se centra en la protección de las personas con discapacidad.

En sede de tutela, la Corte Constitucional ha afirmado:

1) “... solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente”;

2) “El artículo 47 de la Carta Política señala que el Estado tiene el deber de *“adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”*.”

“Así mismo, el artículo 13 de la Carta propugna a que el derecho a la igualdad de las personas con limitaciones sea real y efectiva. En este sentido, ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, lo que ha sido llamado por la jurisprudencia constitucional acciones afirmativas.

“Lo anterior significa que la igualdad de oportunidades, no sólo implica la ausencia de discriminaciones, sino también ayuda efectiva para que quienes se encuentren en situación de inferioridad o desventaja puedan remediarlas eficazmente. ...

“... Por otra lado, la Corte Constitucional ha considerado que para que dicho despido sea ineficaz debe probarse la relación de causalidad entre el despido y la enfermedad o discapacidad de la persona. Sin embargo, el despido sin justa causa puede hacer presumir que éste fue motivado en razón de esta condición, debiendo el empleador demostrar lo contrario.

“En sentencia T-519 de 2003⁴ la Corte Constitucional consideró que no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad para que la protección vía tutela prospere. En efecto, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición.

² Sentencia C-470/97, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-427 de 1992. MP Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento Jurídico No 7. Ver igualmente la sentencia T-441 de 1993. MP José Gregorio Hernández Galindo.

⁴ M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. La Corte estudio el caso de un trabajador que, debido a su permanente exposición a la luz, adquirió un enfermedad en la piel. Por lo anterior, solicitó su reubicación laboral, siendo despedido sin justa causa por su empleador.

*“Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo –al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia –que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el **empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA)**. (las negrillas no son del original).*

Los apartes transcritos corresponden a la Sentencia T-198-06 (marzo 16)

En la Sentencia T-830-08 (agosto 28) se lee:

"En efecto, el derecho a la estabilidad laboral de todo trabajador se encuentra regulado en la ley laboral que establece un catálogo taxativo de causales para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa⁵. Adicionalmente, la ley establece las causales de reintegro del trabajador así como las respectivas indemnizaciones⁶. En cuanto el mecanismo para su protección, la legislación laboral ha dispuesto la acción ordinaria consagrada en los artículos 25 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

"Empero, la terminación o no renovación del contrato de trabajo, en algunos casos, ocasiona vulneración de derechos fundamentales del trabajador. Es así como la Corte ha establecido, en reiterada jurisprudencia⁷, que las personas que gozan de fuero sindical, las madres y padres cabeza de familia, las mujeres en estado de embarazo y las personas que tienen una discapacidad relevante, gozan de especial protección por situarse en condiciones de debilidad manifiesta. Por lo tanto, estas personas son titulares, en principio, del derecho a una estabilidad laboral reforzada⁸.

...

"En relación a la protección de estos derechos, la legislación laboral ha previsto los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro del cargo y el pago de los salarios y prestaciones causadas, así como de las indemnizaciones correspondientes. Luego, por regla general, la Corte ha insistido en que la solicitud de reintegro no puede formularse a través de la acción de tutela, dada la existencia de otro medio de defensa judicial. No obstante, bajo ciertas circunstancias dicha solicitud está llamada a prosperar. Al respecto ha dicho la Corte:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.

(...) Resulta entonces que 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 a algunos sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha señalado que, en ciertos casos, estos tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada. 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 y las personas limitadas, entre otros”⁹.

"En ese orden de ideas, esta Corporación ha establecido que la acción de tutela es procedente para proteger los derechos fundamentales de aquellas personas que debido a su condición, gozan de una estabilidad laboral reforzada¹⁰. Entretanto ha determinado que cuando se efectúa la desvinculación de una persona discapacitada, debido a su condición física, se está frente a un acto unívoco de discriminación, conforme al artículo 13 de la Constitución, y por lo tanto es procedente la tutela como mecanismo de protección¹¹. Al respecto, la sentencia T-519/03, resumió, como sigue, la doctrina de la Corte:

⁵ Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990.

⁶ Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogada por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990.

⁷ Al respecto las sentencias T-519-03, T-576-98, T-943-99, SU-256-98, T-1040-01, T-530/05, entre otras.

⁸ Ver sentencia T-687-06.

⁹ Ver sentencia T-198-05.

¹⁰ Ver, entre otras, las sentencias T-1040-01, T-632-04 y T-081-05.

¹¹ Ver sentencia T-687-06

“Se puede afirmar entonces 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.”

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.”¹²

Finalmente, en igual sentido se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia T-233-10 (marzo 26).

Se recomienda la revisión de los textos de las sentencias aquí relacionadas, así como de los demás pronunciamientos que en ellas se citan, para corroborar las conclusiones expresadas en el inicio de este escrito.

¹² Ver sentencia T-519-03.