

LINEA JURISPRUDENCIAL DEL PRINCIPIO DE LA PROTECCIÓN LABORAL
REFORZADA EN RIESGOS LABORALES SEGÚN LA OPTICA DE LA CORTE
CONSTITUCIONAL COLOMBIANA

JHON ALEXANDER CASTILLO MONCAYO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIO JURÍDICAS
SAN JUAN DE PASTO
2013

LÍNEA JURISPRUDENCIAL DEL PRINCIPIO DE LA PROTECCIÓN LABORAL
REFORZADA EN RIESGOS LABORALES SEGÚN LA ÓPTICA DE LA CORTE
CONSTITUCIONAL COLOMBIANA

JHON ALEXANDER CASTILLO MONCAYO

Línea Jurisprudencial para optar por el
Título de Especialista en Derecho Laboral Y Seguridad Social

Doctora: ISABEL GOYES MORENO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIO JURÍDICAS
SAN JUAN DE PASTO
2013

Nota de Responsabilidad

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado son responsabilidad exclusiva del autor”

“Artículo 1 del acuerdo No 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño”

Nota de Aceptación:

Firma del presidente del Jurado

Firma de Jurado

Firma de Jurado

San Juan de Pasto mayo de 2013

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado al hacedor de la vida por abrir las puertas del camino para que todo sueño pensado se haga realidad, a mi padre por la incansable lucha para darme la felicidad, a mis sobrinos Gabriel, Samuel y Nicolás, aquellos motores que me impulsan para salir adelante, a mi novia, mis demás familiares, y mis amigos por todo el apoyo que me dan en cada momento de la vida.

A mi maestra, Doctora Mónica Hidalgo Oviedo por darme la oportunidad de aprender de sus conocimientos, de formarme como profesional del derecho, por enseñarme que el litigio es la constante renovación del conocimiento y que con el derecho laboral y la seguridad social se puede aportar al beneficio de nuestra sociedad.

RESUMEN

En la presente línea jurisprudencial se estudio el principio de la estabilidad laboral reforzada en riesgos laborales con el fin de determinar la protección especial que tienen los disminuidos físicamente por enfermedad laboral o accidente de trabajo según los fallos de tutela y constitucionalidad bajo la óptica de la Corte Constitucional Colombiana en el periodo comprendido entre 1991 hasta el año 2012.

Dentro de la línea jurisprudencia se identifico las subreglas constitucionales para que aplique el amparo constitucional por vía de tutela de este grupo de personas, así como las especiales condiciones que se debe cumplir para beneficiarse del principio de estabilidad laboral reforzada.

Palabras claves: *Línea jurisprudencial, Estabilidad laboral, Accidente de trabajo, Enfermedad laboral*

ABSTRACT

In this line of cases was studied the principle of employment stability in occupational hazards in order to determine the special protection have the physically handicapped occupational disease or accident as failures and constitutional protection under the view of the Court Colombian Constitutional in the period from 1991 until 2012.

Inside Line case was identified constitutional sub-rules that apply via constitutional protection of this group of people, as well as the special conditions that must be met to benefit from the principle of employment stability.

Keywords: *Line jurisprudential, Job security, work accident, occupational disease*

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1 LINEA JURISPRUDENCIAL	14
1.1 Sentencia T-568/94	14
1.2 Sentencia T-451/98	15
1.3 Sentencia C-531/00	16
1.4 Sentencia T-1040/01	17
1.5 Sentencia T-519/03	20
1.6 Sentencia T-632/04	21
1.7 Sentencia T-792/04	22
1.8 Sentencia T-309/05	23
1.9 Sentencia T-602/05	24
1.10 Sentencia T-002/06	25
1.11 Sentencia T-687/06	26
1.12 Sentencia T-853/06	28
1.13 Sentencia T-062/07	28
1.14 Sentencia T-1083/07	29
1.15 Sentencia T-641/08	31
1.16 Sentencia T-819/08	32
1.17 Sentencia T-440 ^a /09	34
1.18 Sentencia T-478/09	35
1.19 Sentencia T-494/09	36

1.20	Sentencia T-603/09	38
1.21	Sentencia T-781/09	39
1.22	Sentencia T-784/09	40
1.23	Sentencia T-039/10	41
1.24	Sentencia T-231/10	43
1.25	Sentencia T-269/10	44
1.26	Sentencia T-503/10	45
1.27	Sentencia T-050/11	47
1.28	Sentencia T-190/11	48
1.29	Sentencia T-529/11	49
1.30	Sentencia C- 744/12	50
1.31	Sentencia C-847/12	52
2	SENTENCIAS: LINEA JURISPRUDENCIAL	53
3	DISCUSION	54
4	CONCLUSIONES	56
5	BIBLIOGRAFIA	58

GLOSARIO

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 o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

ENFERMEDAD LABORAL: es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

JURISPRUDENCIA: conjunto de juicios que señalan los principios que en materia de derecho siguen en cada país los tribunales, y que sirven como norma que sustituye la falta de una ley basándose en las prácticas seguidas en casos iguales o parecidos.

LÍNEA JURISPRUDENCIAL: es una pregunta o problema jurídico bien definido, bajo el cual se abre un espacio abierto de posibles respuestas. Este espacio abierto con todas las posibles respuestas a la pregunta planteada, es una estrategia conveniente para graficar las soluciones que la jurisprudencia ha dado al problema y para reconocer si existe un patrón de desarrollo decisional.

RATIO DECIDENDI: entendida como la formulación general del principio, regla o razón general que constituyen la base necesaria de la decisión judicial específica, también tiene fuerza vinculante general.

NEXO DE CAUSALIDAD: es la relación existente entre el resultado y la acción, que permite afirmar que aquel ha sido producido por esta.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: es 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.

INTRODUCCIÓN

Con la consagración de la cláusula del Estado Social de Derecho establecida en la constitución Colombiana de 1991, el ordenamiento jurídico ha asumido un cambio en el modelo de concepción del estado consistente en corregir las desigualdades materiales que con frecuencia obstaculizan la posibilidad de goce de las garantías consignadas en el texto constitucional y especialmente busca asegurar la existencia de mínimos sustanciales que propicien la plena satisfacción de las libertades individuales en las relaciones laborales.

Sobre el particular, el texto constitucional colombiano da fe de la enorme importancia que adquiere el derecho al trabajo en este contexto, no sólo como medio de participación activa en la economía, sino adicionalmente como garantía encaminada a asegurar la realización del ser humano como ciudadano, esto es, como integrante vivo de la asociación que aporta de manera efectiva elementos para la consecución de los fines de la sociedad, tal como se muestra en el preámbulo de la Carta Constitucional donde se consagra como propósito esencial el aseguramiento de “la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz”. En esta dirección, de manera específica el artículo 25 superior consagra esta garantía en los siguientes términos: “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”.

Lo anterior justifica que para la atención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se haya creado el sistema de riesgos laborales, el cual pretende materializar los postulados establecidos en los artículos 48 y 53 del texto constitucional con el fin de cubrir las contingencias que alteren el estado de salud y la capacidad laboral de los trabajadores como consecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral, pues no solo se busca protección de los derechos a la salud, trabajo, mínimo, vital de quien los padece, sino adicionalmente la protección del derecho a la seguridad social, garantía que ha sido catalogada por el artículo 48 superior como “derecho irrenunciable”.

A la par en el artículo 54 de la constitución política Colombiana de 1991, estableció el deber del Estado de garantizar el trabajo a los discapacitados conforme a sus condiciones de salud en un ambiente de trabajo en condiciones de igualdad con los demás trabajadores; debido a esta situación por desarrollo jurisprudencial dentro de las medidas que ha creado el Estado

Colombiano se ha implementado el principio de estabilidad laboral reforzada como un mecanismo de especial protección para los disminuidos físicamente en el trabajo.

Es así que la estabilidad laboral reforzada en materia de riesgos laborales se entiende como una seguridad concedida a los discapacitados, que consiste en protegerlos y darles prevalencia a sus derechos dentro de una relación de trabajo teniendo como fin garantizar la seguridad en el empleo, así como la no discriminación por su condición, además de garantizar que en el momento de la terminación del contrato laboral aun cuando existiere justa causa debe mediar autorización expedida por el Ministerio de Trabajo.

Es también importante mencionar la sentencia C-174 de 2004 la cual define con claridad la especial protección a la que tienen derecho las personas discapacitadas por ocasión de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, afirmando: “En efecto, si bien, conforme al artículo 53 CN, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada [...] esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena a favor de los minusválidos (art. 54 CN), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior”.

Por otro lado, en la estabilidad laboral reforzada los discapacitados cuentan con otros derechos laborales, entre ellos el derecho de ser reubicados, que consiste en que el empleador tiene la obligación de reubicar a la persona que haya adquirido una discapacidad en un puesto acorde con sus capacidades y con su nueva condición, haciendo de esta manera a la persona competente para el trabajo que realiza, acarreando de esta manera otra razón por la cual un empleador no puede despedir a un trabajador por su condición, robusteciendo así la estabilidad laboral reforzada, la cual no se debe quedar en tratados intencionales y de la ley; sino que a la hora de la práctica se ve totalmente respaldada por parte de la Corte, la cual lo utiliza como fundamento jurídico en la mayoría de casos donde el trabajador es despedido de su empleo por razón de discapacidad obtenida en razón de sus actividades laborales.

Todo lo anterior lleva a inferir que la estabilidad laboral materializa la igualdad de los discapacitados en cuanto es una protección que pone en las mismas circunstancias al discapacitado y al que el no lo es, dado que el empleador no puede basarse en la discapacidad contraída en el trabajo para realizar tratos discriminatorios y mucho menos para tenerla como causal de despido.

Respecto a la formulación de líneas jurisprudenciales los fallos de los altos tribunales como la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, y el Consejo de Estado, gozan de lo que se llama fuerza vinculante, es decir sus sentencias tienen un carácter “erga omnes” con lo que los demás tribunales y juzgados del país tienen que seguir o reiterar su presente jurisprudencial, de acuerdo a esto, cuando los fallos van dirigidos a un mismo tema jurídico de manera sistemática y teniendo en cuenta el facto, es decir un hecho similar alrededor de un mismo punto de derecho, se le da el nombre de “línea jurisprudencial”.

En Colombia las investigaciones científicas en líneas jurisprudenciales tiene génesis a partir de los estudios realizados por la Universidad de los Andes en cabeza del Doctor Diego López Medina, quien dentro de su libro “el Derecho de los Jueces” enseña la forma como se debe estudiar las decisiones judiciales emitidas por las altas cortes de justicia Colombiana y así crear una línea Jurisprudencial.

Igualmente la Universidad Externado de Colombia en sus investigaciones socio jurídicas ha desarrollado el trazo jurisprudencial como un variante de estudio en el manejo del precedente jurisprudencial emitido por las altas Cortes de Justicia Colombiana.

En el ámbito regional la investigación en líneas jurisprudenciales se ha desarrollado por parte de las Docentes universitarias Isabel Goyes Moreno y Mónica Hidalgo Oviedo quienes a través de la publicación de los libros “Principios del derecho laboral” y “Principios de la Seguridad Social en Pensiones” han dado a conocer al ámbito académico obras científicas donde se enseña al lector al estudio y elaboración de línea jurisprudenciales en materia de derecho laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior en el presente informe se realizó la línea jurisprudencial del principio de la estabilidad laboral reforzada en materia de riesgos laborales emitidas Corte Constitucional Colombiana.

1. LINEA JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN RIESGOS LABORALES

¿Existe un principio de estabilidad laboral para los trabajadores disminuidos físicamente por un accidente de trabajo o una enfermedad laboral?

Para desarrollar esta pregunta se elaboro una línea jurisprudencial sobre el principio de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores disminuido físicamente por un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tal como se desarrolla a continuación

1.1 SENTENCIA T-568/94

Sentencia: T-568/94

Ponente: Hernando Herrera Vergara

Fecha: 7 de Diciembre de 1994

Demandante: Carmen Gilberta Rodríguez Prieto

Demandado: Alcaldía y Consejo Municipal de Sasaima

Decisión: No concede

Proceso: T-46.820

HECHOS

1. La accionante trabajó durante 18 años, dos meses y dieciséis días en el Municipio de Sasaima.
2. En vigencia de la relación laboral sufrió un accidente de trabajo donde la incapacitaron, con una incapacidad total de 180 días.
3. Debido al accidente de trabajo perdió la capacidad funcional del miembro superior derecho
4. una vez terminada la incapacidad, se presentó al lugar de trabajo y fue despedida, por su discapacidad.

RATIO DECIDENDI

En todo caso, si existe inconformidad de parte de la peticionaria en cuanto a la respuesta emanada de la Alcaldía Municipal de Sasaima, por tratarse de un acto administrativo, dispone de los medios de defensa judicial que para el efecto consagra el Código Contencioso Administrativo; Sobre el particular, debe reiterar la Sala la improcedencia de la acción de tutela cuando existen otros medios de

defensa judicial, teniendo en cuenta el carácter de mecanismo excepcional concebido en defensa de los derechos fundamentales, con la característica de ser supletorio, esto es, que sólo procede en caso de inexistencia de otros medios de defensa judicial, salvo que se intente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Debe tenerse presente además, la característica esencial de esta figura (acción de tutela), cual es la subsidiariedad en el presente caso, de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en relación con un acto administrativo que le niega el derecho a la referida pensión, susceptible de los recursos pertinentes, el cual goza de la presunción de legalidad que solamente puede ser anulado por la mencionada jurisdicción.

DECISIÓN: No concede

En esta sentencia la Corte Constitucional no concede la protección invocada por cuanto considera que hay otro mecanismo judicial para buscar proteger los derechos del tutelante.

1.2 SENTENCIA T-451/98

Sentencia: T-451-98

Ponente: Alfredo Beltran Sierra

Fecha: 27 de Agosto de 1998

Demandante: Javier Ingacio Velez Jaramillo

Demandado: Compañía Suramericana de Servicios de Salud -SUSALUD-Medicina Prepagada y Seguros Bolívar A.R.P.

Decisión: No concede

Proceso: T-170060

HECHOS

1. El actor estuvo vinculado a la empresa Concretos Premezclados S.A., como conductor de vehículo pesado -mezcladora, sin encontrarse afiliado a riesgos profesionales
2. En julio de 1993, en un paseo organizado por la empresa, el bus en el que viajaban fue atropellado por otro vehículo automotor.
3. Debido al accidente se le ocasionaron secuela al actor por lo cual el medico tratante recomendó reubicación de puesto,

4. Pese a la reubicación el paciente no presenta mejoría y solicitan apoyo psiquiátrico.
5. El actor fue despedido sin justa causa el 1 de noviembre de 1997, reconociéndosele la indemnización en la liquidación correspondiente.

RATIO DECIDENDI

“Recoge así mismo, lo argumentado por él a quo, en el sentido de que el actor no se encontraba cobijado por la empresa Seguros Bolívar S.A. al momento del accidente. Y de otro lado, expresa que cuando el paciente fue víctima del primer accidente, fue atendido por el I.S.S., y luego, conforme lo acreditan las pruebas documentales allegadas, el peticionario atendido por la E.P.S. SUSALUD, entidad que lo siguió atendiendo médicamente, prestándole también el servicio de atención médica con ocasión del segundo accidente, cumpliendo así, con su obligación legal y contractual hasta el momento”

DECISIÓN: No concede.

En este caso la Corte no aplica el principio de estabilidad laboral reforzada estableciendo que la tutela no es el mecanismo idóneo para dirimir estos conflictos y por considerar que el empleador cumplió con su obligación legal.

1.3 SENTENCIA C-531/00

Sentencia: C-531/00

Ponente: Álvaro Tafur Galvis

Fecha: 10 de Mayo de 2000

Demandante: Silvia López de Mesa Eastman y otros

Demandado: Demanda de inconstitucionalidad contra los incisos 1o. (parcial I) y 2o, del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Decisión: declara exequibilidad

Proceso: D-2600

HECHOS

1. En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, los ciudadanos Silvia López de Mesa Eastman, Jorge Mauricio Gaviria Grajales e Iván Darío Rendón Ospina demandaron los incisos 1o. (parcial) y 2o., del artículo 26, de la Ley 361 de 1997 *"por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones."*
2. Las normas demandadas fueron:

Artículo 26. *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.

RATIO DECIDENDI

“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”

DECISIÓN: Declara la exequibilidad de las normas demandadas.

En esta sentencia la Corte Constitucional declara la exequibilidad del despido del discapacitado con obligación de autorización del ministerio del trabajo además establece el principio de estabilidad laboral reforzada para el discapacitado en el empleo distinguiéndolo del de la mujer embarazada.

1.4 SENTENCIA T-1040/01

Sentencia: T-1040/01

Ponente: Rodrigo Escobar Gil

Fecha: 27 de Septiembre de 2001

Demandante: Martha Valencia Gutiérrez

Demandado: Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.

Decisión: Concede

Proceso: expedientes Acumulados T-445.134 y T-457.673

HECHOS

1. La demandante se desempeñaba en el cargo de auxiliar de oficina en el módulo de atención al cliente en la oficina central, y pasó a desempeñar funciones de mensajería interna donde presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha.
2. Dicho evento fue comunicado a su jefe inmediato, sin ningún efecto respecto de la asignación de funciones.
3. El médico ocupacional de la empresa le recomendó quietud a la demandante.
4. A pesar de haber comunicado dicha recomendación a su jefe directo, sus funciones permanecieron iguales, razón por la cual recayó nuevamente, y al consultar un especialista, fue remitida a urgencias del Hospital San Ignacio, en donde se sometió a una cirugía de urgencia para corregir un desplazamiento de la rodilla derecha.
5. Después de dicha cirugía, su médico tratante expidió una orden en la que afirmaba su capacidad para seguir trabajando, pero formulaba quietud la accionante presento tales indicaciones a su jefe inmediato, sin embargo, dos días después, éste la envió a entregar correspondencia, como lo hacía antes de la intervención.
6. Debido al no cambio de funciones la primera intervención quirúrgica no fue satisfactoria y le fueron descubiertos nuevos problemas de salud relacionados.
7. Después de aproximadamente cuatro (4) meses de incapacidades por la operación, se reincorporó a su trabajo a pesar de que su médico tratante expidió una orden prohibiéndole aquellos trabajos físicos que resultaran demasiado fuertes para su rodilla (incluyendo subir y bajar escaleras), y de haber mostrado dicha orden a su jefe inmediato, ésta replicó que su enfermedad no era tan grave y que debía continuar con su labor.
8. El 29 de diciembre de 2000, la empresa decidió dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con la demandante, cancelando la indemnización respectiva.
9. El accionante solicita el reintegro y reubicación en un cargo de acuerdo a sus condiciones físicas.

RATIO DECIDENDI

De tal modo, la facultad de subordinación del empleador no tiene el alcance de permitirle impartir órdenes que afecten de manera inminente, directa y visible la salud de sus trabajadores, así la labor encomendada corresponda a una de las asignaciones pactadas contractualmente, o al ejercicio del ius variandi

La obligación de los empleadores de abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud de sus empleados implica una restricción general en el ejercicio de una prerrogativa legal de los empleadores, por virtud del respeto que estos deben a la dignidad de sus trabajadores. Sin embargo, bajo determinadas condiciones, el respeto por esta dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.

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.

Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación

DECISIÓN: concede

En esta sentencia la Corte Constitucional concede el reintegro por vulneración de la estabilidad laboral reforzada, además establece los parámetros para la reubicación del empleado disminuido físicamente por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

1.5 SENTENCIA T-519/03

Sentencia: T-519/03

Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra

Fecha: 26 de Junio de 2003

Demandante: Rafael Eugenio Artuz Urbina

Demandado: Empresa de Telecomunicaciones de Bogota

Decisión: Concede

Proceso: T-700187

HECHOS

1. El accionante ingresó a trabajar con la Empresa de Teléfonos de Bogotá el 4 de noviembre de 1993, vinculándose con contrato de trabajo a término indefinido ocupando el cargo asesor comercial hasta finales de 2001, debido a la naturaleza de su trabajo el cual le implicaba estar expuesto al sol empezó a sufrir de problemas de salud en la piel (“carcinoma baso celular en rostro y daño solar crónico”). Por tal motivo fue reubicado para desarrollar labores de oficina, posteriormente el empleador le dirigió una nota en la que le comunicaba el despido sin justa causa y con pago de indemnización.
2. El accionante solicita el reintegro.

RATIO DECIDENDI

“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”

“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”

DECISIÓN: Concede.

En esta sentencia la Corte Constitucional establece a la acción de tutela como mecanismo idóneo para solicitar el reintegro del trabajador cuando se demuestra que existe nexo de causalidad entre el despido y la disminución física del trabajador.

1.6 SENTENCIA T-632/04

Sentencia: T-632/04

Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra

Fecha: 1 de Julio de 2004

Demandante: Luis Carlos Arroyo García

Demandado: Cooperativa RESPALDAR LTDA

Decisión: Concede Transitoriamente

Proceso: T-861747

HECHOS

1. EL accionante trabajó como operario, auxiliar y emparador para la empresa DISA S.A. (a partir del 18 agosto 1998) vinculado a través de las Cooperativas Amiga, Contratemos y Respaldar Ltda, oficio que le origino la patología denominada Neuropatía cubital izquierda o Síndrome de Canal Cubital, por lo que el médico tratante la clasifico como enfermedad profesional, situación de la que tenía conocimiento la Cooperativa Respaldar Ltda, al momento de ser despedido.

RATIO DECIDENDI

“Dentro de la existencia de ese contrato realidad, Respaldar Ltda. lo desvinculó sin motivo alguno, estando el trabajador con la afectación de salud derivada de la labor que desempeñaba. El estado de salud en que se encontraba el accionante se prueba por medio de exámenes y diagnósticos expedidos por los médicos que habían tratado al mismo, hasta la fecha de su despido, los cuales, se encuentran relacionados en el acápite de pruebas. Esto siguiendo la jurisprudencia de esta Corporación, configura una vulneración de los derechos del accionante y un desconocimiento de la especial protección que con su estado de salud se debió haber brindado”.

DECISIÓN: Concede transitoriamente por 60 días, hasta la presentación de la acción ordinaria.

Reitera lo que expone la sentencia T-519/03 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada.

En esta sentencia la Corte Constitucional declara contrato de Primacía Realidad entre el accionante y Respaldar Ltda, protege los derechos transitoriamente y supedita a la presentación de la acción ordinaria.

1.7 SENTENCIA T-792/04

Sentencia: T-792/04

Ponente: Jaime Araujo Renteria

Fecha: 2e de Agosto de 2004

Demandante: Esperanza Chaves Fonseca

Demandado: La Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Telecom en liquidación

Decisión: Concede

Proceso: T-880900

HECHOS

1. La accionante tuvo un vínculo contractual con TELECOM, como mecanógrafa en el área de suministros desde el día 10 de enero de 1990.
2. Sostiene la accionante, que durante la época en que ha desarrollado sus labores en la entidad demandada, sufrió tres accidentes de trabajo. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez le determinó una pérdida de la capacidad laboral del 47.4%, sin que Telecom le hubiese pagado indemnización alguna por su responsabilidad en los hechos.
3. Telecom dio por terminado su contrato de trabajo el 31 de enero de 2004.

RATIO DECIDENDI

Considera la Corte que el artículo 16 del Decreto 190 de 2003, creó un límite en el tiempo que la Ley 790 de 2002 no estableció, por lo que retirar a la accionante de su cargo vulnera sus derechos consagrados constitucionalmente. No debe pasar por alto esta Corte, que la demandante además de estar afectada física y sociológicamente por los accidentes de trabajo sufridos (folios 5 – 6, 11 – 15, 18, 73)), es madre cabeza de familia (folio 1) y tiene a su cargo dos hijos, a los cuales no sólo debe proporcionarles el natural afecto derivado de la relación maternal, sino que además, debe proveerles todo lo relacionado con lo material, es decir, educación, salud, vestido, alimentación etc”

DECISION: Concede

La corte Reitera lo expuesto en las sentencias C-531/00, T-519/03, además vincula la protección especial a otros derechos fundamentales vulnerados.

1.8 SENTENCIA T-309/05

Sentencia: T-309/05

Ponente: Jaime Cordoba Triviño

Fecha: 1 de Abril de 2005

Demandante: Pedro Antonio Rojas Rojas

Demandado: Municipio de Urrao, Antioquia

Decisión: No Concede

Proceso: T-1013156

HECHOS

1. El accionante entró a trabajar al municipio de Urrao como obrero de construcción, en virtud de un contrato a término fijo celebrado el 29 de enero de 2001, que fue sucesivamente renovado hasta el 7 de septiembre del 2003.
2. En febrero de 2002 y en vigencia de la relación laboral sufrió un accidente de trabajo, que le dejó como consecuencia una reducción de un 26.85% de su capacidad laboral.
3. El 7 de agosto de 2003 la Alcaldía del municipio le informó al actor la decisión de no renovar el contrato N° 74, quedando vigente solo hasta el 7 de septiembre de 2003.

RATIO DECIDENDI

En otras palabras, el cargo por presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba vinculada a través de un contrato a término fijo sucesivamente renovado resulta procedente siempre que se demuestre (1) que subsiste la necesidad del servicio que el trabajador cubría; (2) que este tenía buenas razones para confiar en la renovación del contrato en la medida en que subsistiera la materia de trabajo, y (3) que el trabajador hubiera cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones laborales. Ahora bien, lo cierto es que cuestiones fácticas como las que han sido planteadas, en principio, deben ser objeto de discusión en procesos laborales en los cuales el juez pueda desplegar todo su potencial inquisitivo. En el corto plazo establecido para decidir una acción de tutela, este tipo de causas solo podrán proceder si los extremos mencionados en el párrafo anterior, se encuentran

suficientemente demostrados al momento de instaurar la acción o si existen indicios claros que permitan fácilmente presumir que la no renovación del contrato tiene como origen un acto de discriminación.

Analizados los supuestos fácticos del caso bajo estudio no aparece demostrada la relación entre la discapacidad sufrida por el trabajador y la terminación del contrato. En efecto, como queda claro de los hechos del caso, el contrato de trabajo fue renovado en 9 oportunidades luego del accidente de trabajo sufrido por el trabajador en febrero del 2002, y en 4 ocasiones después de empezar sus terapias de rehabilitación (iniciadas aproximadamente en febrero de 2003).

En consecuencia debe afirmarse que en el presente caso no existe un nexo causal evidente entre la disminución de la capacidad laboral del trabajador – con todas las consecuencias que ello aparejaba – en febrero de 2002 y la no renovación del contrato de trabajo notificada en agosto de 2003. Así las cosas resulta claro que no se configura, al menos a primera vista, una situación en virtud de la cual sea razonable concluir que el trabajador fue desvinculado por razón de su incapacidad.

DECISIÓN: No Concede

En este caso la corte no concede el amparo constitucional por cuanto no se demostró el nexo de causalidad entre el despido y la deficiencia física del accionante.

1.9 SENTENCIA T-602/05

Sentencia: T-602/05

Ponente: Clara Inés Vargas Hernández

Fecha: 9 de Junio de 2005

Demandante: Gustavo Becerra Sáenz

Demandado: Empresa Nacional de Telecomunicaciones Telecom en liquidación, Presidencia de la República, Ministerio de Comunicaciones, Colsanitas E.P.S.

Decisión: Concede

Proceso: T-935046

HECHOS

1. El peticionario manifiesta que ingresó a trabajar en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones Telecom, -en liquidación- desde 1990. A raíz de un accidente de trabajo ocurrido en el año de 1991, le fue diagnosticada una enfermedad denominada “hipoacusia neurosensorial bilateral severa” la cual

generó una pérdida auditiva del 85% en el oído derecho y del 95% en el oído izquierdo.

2. En vista de la liquidación de Telecom el accionante por su condición de discapacitado fue incluido en el plan de protección especial que consagró la ley 790 de 2002.
3. Pese a estar incluido en el plan de protección establecido por la ley 790 de 2002, el accionante fue despedido el 1 de febrero de 2004 justificando la misma en lo establecido la Ley 812 de 2003 y en el artículo 16 del Decreto 190 de 2003, pues se suprimió el cargo que este ejercía.
4. Accionante solicita el reintegro.

RATIO DECIDENDI

En este sentido, pese a que según las normas que regulan el proceso de liquidación de la empresa, se consagró el pago de las indemnizaciones a que tienen derecho las personas que resultaran desvinculadas de la entidad como consecuencia de la supresión de la misma, esta Sala considera que con el pago de una indemnización, en este caso, no se garantiza la protección de los derechos fundamentales del actor, en la medida en que éste es un sujeto constitucionalmente protegido de manera especial al cual no se le debe dar el mismo trato que a los demás trabajadores en un proceso de reestructuración.

Así pues, la Sala considera que en este evento, la acción de tutela es procedente para la protección de los derechos fundamentales invocados por el accionante, en cuanto se trata de una persona sujeta a un régimen de especial protección.

DECISION: Concede

En esta sentencia la Corte reitera lo expuesto en sentencia C 531/00 y T-519/03, además establece que en los procesos de reestructuración de entidades, la estabilidad laboral reforzada aplica para la protección de los disminuidos físicamente por accidente de trabajo o enfermedad laboral.

1.10 SENTENCIA T-002/06

Sentencia: T-002/06

Ponente: Jaime Córdoba Triviño

Fecha: 18 de Enero de 2006

Demandante: Hilda Sofía Fresneda Duque

Demandado: Colombia Cooperativa de Trabajo Asociado

Decisión: Concede

Proceso: 1168959

HECHOS

1. La accionante suscribió acuerdo cooperativo con Colombia CTA el 25 de mayo de 2004 y fue asignada al cultivo de flores La Bujía, ubicado en Tocancipá.
2. El día 10 de febrero de 2005, a la 1:30 a.m., se encontraba en la sala de post cosecha, cuando tuvo un accidente de trabajo, al mover una mesa de madera, lo que le ocasionó una lesión en el brazo derecho que describe como un trauma en el manguito rotador.
3. Debido al accidente de trabajo la accionante fue a la EPS, fue incapacitada pero sin importar que se encontrara en incapacidad fue despedida el 14 de marzo de 2005.

RATIO DECIDENDI

En esta sentencia la Corte Constitucional declara contrato de Primacía Realidad entre el accionante y COLOMBIA CTA., además de aplicar el principio de estabilidad laboral reforzada.

DECISION: Concede

Reitera lo que expone la sentencia T-519/03 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada.

1.11 SENTENCIA T-687/06

Sentencia: T-687/06

Ponente: Jaime Córdoba Triviño

Fecha: 18 de Agosto de 2006

Demandante: Orlando Salazar Nuñez

Demandado: Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos

Decisión: Concede

Proceso: T-1315869

HECHOS

1. El accionante ingresó a trabajar a Bioagrícola del Llano S.A. E.S.P. el 1 de marzo de 1999 a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fue renovado sucesivamente hasta el 31 de diciembre de 2005.
2. Las funciones que desempeñó el accionante fueron: aseo, recolección, carga de múltiples cantidades de basura y su depósito final en el carro recolector.

3. Mientras se encontraba desempeñando las funciones de su cargo, tuvo un accidente de trabajo donde se produjo un daño sensorial de la porción sensitiva de las raíces lumbares L-5 y S-1 del lado derecho y L-5 del lado izquierdo consistente en hernia discal, discopatía lumbo-sacra con disminución en los arcos de movimiento asociado lumbago crónico.
4. Este hecho fue reportado a la A.R.P. Colseguros, recomendándose su reubicación definitiva.
5. El accionante no fue reubicado y siguió desempeñando las mismas labores originalmente asignadas.
6. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el 5 de abril de 2005 en última instancia determinó una reducción del 30.51% de la capacidad laboral del peticionario.
7. El 27 de abril de 2005 la Empresa Bioagrícola del Llano S.A., mientras se encontraba en incapacidad médica, le informó sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo en razón a que completó 728 días de incapacidad.
8. El accionante interpuso acción de tutela solicitando el reintegro, desistió de la tutela puesto que fue reintegrado por el accionado.
9. Después de 11 días de reintegro es notificado de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento de término.
10. Reanudo el trámite de la acción de tutela por el hecho de ser despedido, solicitan el reintegro.

RATIO DECIDENDI

En resumen, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad

DECISION: Concede se hace seguimiento con AUTO A-012/08

La Corte Constitucional reitera lo expuesto en las sentencias C531/00 y T-519/03, estableciendo la necesidad del despido con autorización del ministerio de Protección, además establece que la estabilidad laboral reforzada es más necesaria cuando se trata de personas de escasos recursos y sobrevive solo del salario que devenga como trabajador.

1.12 SENTENCIA T-853/06

Sentencia: T-853/06

Ponente: Álvaro Tafur Galvis

Fecha: 17 de Octubre de 2006

Demandante: Víctor Hugo Palma Rodríguez

Demandado: Empresa Tovar & Martínez Diseño & Decoración Ltda.

Decisión: Concede

Proceso: T-1376180

HECHOS

1. El accionante 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 permanente en su mano derecha, impidiéndole procurarse un medio de subsistencia para él y su familia en el oficio de ebanista y carpintero.
2. Antes del accidente del trabajo el accionado no había afiliado al accionante al sistema de seguridad social integral.
3. El accionante fue desvinculado luego de sumar más de ciento ochenta (180) días de incapacidad a consecuencia del siniestro.
4. El accionante solicita el reintegro

RATIO DECIDENDI

Es una reiteración jurisprudencial de lo expuesto en las sentencias C-531/00 y la T-519/03.

DECISION: Concede

1.13 SENTENCIA T-062/07

Sentencia: T-062/07

Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto

Fecha: 1 de Febrero de 2007

Demandante: Giovanni Enrique Asprilla Molina

Demandado: Empresa Agropecuaria El Tesoro S.A.

Decisión: Concede

Proceso: T-1430908

HECHOS

1. El accionante celebró un contrato laboral a término indefinido, con jornada especial, con la empresa bananera Agropecuaria El Tesoro S. A.
2. El accionante fue afiliado a la E. P. S. COOMEVA y a la A. R. P. del Instituto de Seguros Sociales.
3. Con ocasión de su trabajo el peticionario sufrió un accidente de trabajo que le dejó como consecuencia una severa lesión en su rodilla derecha.
4. La empresa accionada le notificó la terminación de su contrato de trabajo, alegando como causal de despido el haber superado el lapso de 180 días de incapacidad.
5. El accionante solicita el reintegro.

RATIO DECIDENDI

De acuerdo al análisis precedente, el empleador sólo puede recurrir válidamente a esta causal de despido cuando, una vez ha sido agotado el término de recuperación de 180 días, el cual, como ya fue señalado, puede ser prorrogado por períodos que en suma no deben superar el término inicial; la pérdida de capacidad laboral del trabajador supera el 50%, en cuyo caso tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez mientras continúe en dicho estado. Sólo en esta hipótesis puede el empleador dar por terminada la relación laboral, dado que si la incapacidad no alcanza el mencionado porcentaje, éste tiene la obligación de reubicar al trabajador.

DECISION: Concede transitoriamente condicionando a la presentación de la acción ordinaria dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación.

En esta sentencia la Corte Constitucional reitera la protección de la estabilidad laboral reforzada conforme a sentencias C-531/00 y T-519/03, además establece que las personas calificadas con el 50% de pérdida de capacidad laboral tiene derecho a acceder a la pensión de invalidez por riesgo común o profesional y por lo tanto cuando se conceda la pensión el empleador tiene todas las facultades de despedirlos.

1.14 SENTENCIA T-1083/07

Sentencia: T-1083/07

Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto

Fecha: 13 de Diciembre de 2007

Demandante: Maria Deissy Morales Ruiz

Demandado: SEGUROS BOLIVAR A.R.P. y TECNIPERSONAL S.A.E.S.T

Decisión: Concede

Proceso: T-1681341

HECHOS

1. La accionante se vinculo mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada consistente en limpieza de áreas públicas con la Empresa de Servicios Temporales TECNIPERSONAL S. A. prestando sus servicios con la Empresa de Servicios Públicos INTERASEO DEL SUR.
2. Luego de ser evaluada por diversos especialistas adscritos a SALUDCOOP E. P. S. le fue diagnosticada *Incipiente Tendinopatía del supra e infraespinoso y Bursitis subcoracoidea leve*, patología que le causaba un fuerte dolor en el hombro y el brazo izquierdo, le impedía levantar los brazos y realizar movimientos rotacionales y que, de acuerdo con el dictamen proferido por la misma E. P. S., tenía origen en la actividad profesional desarrollada por la accionante.
3. Los médicos tratantes requirió su reubicación para el desempeño de actividades que no implicaran esfuerzo físico prolongado, elevar los brazos más allá de la altura de los hombros ni levantar más de seis kilogramos de peso. Dicho requerimiento fue comunicado por la empleadora a la empresa donde la accionante se desempeñaba como trabajadora en misión.
4. En junio de dos mil seis (2006) TECNIPERSONAL S. A. dio por terminado el contrato de trabajo celebrado con la peticionaria, por cuanto, según afirmó, la obra o labor para la cual había sido contratada había finalizado.
5. Pese a haberle sido reportada la enfermedad profesional y requeridas las prestaciones correspondientes, la A.R.P. se negó, en principio a continuar con la calificación en segunda instancia del origen de la enfermedad sufrida por la señora Morales Ruiz, por cuanto, a su juicio, no estaba obligada a proporcionar prestación alguna debido a la desafiliación de la peticionaria de la A.R.P. Más adelante, solicitó nuevamente toda la documentación a la aquí demandante, con el objeto de proseguir con el trámite, lo cual, sin embargo, no ocurrió.

RATIO DECIDENCI

De esta forma, es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad.

La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada

para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.

De esta forma, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral.

DECISION: Concede transitoriamente condicionando a la presentación de la acción ordinaria dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación.

Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03.

1.15 SENTENCIA T-641/08

Sentencia: T-641/08

Ponente: Nilson Pinilla Pinilla

Fecha: 26 de Junio de 2008

Demandante: Martha Lucia Urrego Castaño

Demandado: Tempotrabajamos S.A.

Decisión: Concede

Proceso: T-1838939

HECHOS

1. La accionante, quien pone de manifiesto su cabeza de familia, suscribió en mayo 27 de 2003 un contrato de trabajo con Tempotrabajamos S.A como trabajadora “en misión”, con la empresa comercializadora D’zanti y Cía S.A. con funciones de terminadora de calzado.

2. El 17 de febrero de 2007, sufrió un accidente laboral al haber caído de una mesa en la cual se encontraba parada, razón por la que estuvo incapacitada por la ARP Colpatria en su condición de afiliada.

3. La empresa Tempotrabajamos S.A. le informó que a partir de junio 25 de 2007 daba por terminado su contrato de trabajo en razón a que la empresa usuaria había decidido finalizar su labor por la terminación de obra para la cual fue contratada.

4. La empresa Tempotrabajamos S.A, no hizo trámite de despido con el Ministerio de la Protección Social.

5. La accionante solicita el reintegro.

RATIO DECIDENDI

Así mismo, advierte la Sala de Revisión que en el expediente no existe un elemento probatorio que demuestre que la empresa Tempotrabajamos S.A., no obstante tener conocimiento que la actora presentaba una disminución de su capacidad física asociada al accidente de trabajo sufrido cuatro meses antes, haya solicitado la autorización al Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como se señaló en los pronunciamientos de esta corporación citados en precedencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a los contratos por obra o labor contratada o los celebrados para un plazo determinado.

Así, entonces, evidenciado que la razón de la terminación unilateral del contrato que celebró con la accionante desde el 27 de mayo de 2003, fue la limitación física adquirida como consecuencia del accidente laboral producido durante la relación laboral, y que la empresa accionada no gestionó la autorización ante el mencionado Ministerio, teniendo el deber de hacerlo, el despido se torna ineficaz y por tanto el reintegro laboral se impone para resguardar la garantía que protege a esta calidad de trabajadores, a quienes como en este caso, se les han vulneraron los derechos a la igualdad y al trabajo de una persona discapacitada.

DECISION: Concede

En esta sentencia la Corte extiende la protección especial de la estabilidad laboral reforzada a los contratos de obra labor y reitera la necesidad de la existencia del nexo de causalidad entre el despido y la disminución física del trabajador.

1.16 SENTENCIA T-819/08

Sentencia: T-819/08

Ponente: Clara Inés Vargas Hernández

Fecha: 21 de Agosto de 2008

Demandante: María Casilda Moncada Quintada

Demandado: Empresa de Plásticos Formosa Ltda.

Decisión: Concede

Proceso: T-1905134

HECHOS

1. La accionante se vinculo mediante contrato de trabajo a término fijo en la empresa de plásticos Formosa Ltda, en el cargo de auxiliar de servicios generales.
2. la junta interdisciplinaria de SaludCoop E.P.S., el 26 de octubre de 2006, consideró que la patología que padece la accionante se denominada hernia discal, es de origen profesional.
3. Posteriormente la ARP SEGURO SOCIAL, en nuevo dictamen estableció la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje de 0,0%, decisión que fue impugnada ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez.
4. Conforme a los dictámenes médicos los oficios que realizaba la accionante en su trabajo agravaban la patología sufrida por la accionante.
5. La accionante prosiguió en el proceso de rehabilitación física y social prestado por parte de SaludCoop E.P.S. y la A.R.P. Seguro Social.
6. La empresa demandada el 8 de agosto de 2007, le informó que el contrato de trabajo expiraba el 8 de septiembre de 2007, “siendo decisión de la empresa no prorrogarlo, terminándolo por vencimiento del plazo fijado.”
7. El 13 de agosto de 2007, la E.P.S. puso de presente al empleador que la accionante fue valorada nuevamente por salud ocupacional, estableciendo la necesidad de “*continuar con la reubicación laboral permanente y la restricción de algunas funciones de su cargo, con el fin de continuar con la rehabilitación física y social, advirtiéndole lo previsto en el artículo 8 de la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002.*”
8. La empresa dio por terminado el contrato el 8 de septiembre de 2007.
9. La accionante solicita reintegro.

RATIO DECIDENCI

Era entonces deber del empleador, una vez recibida la última comunicación proveniente de la E.P.S. (formato de reubicación laboral), así hubiera sido posterior al aviso previo de terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, no dar por terminada la relación laboral con la actora, y emprender el trámite correspondiente ante el Ministerio de la Protección Social, con el fin de obtener la autorización prevista en la ley, y adicionalmente para garantizar las medidas necesarias, encaminadas a que la accionante como sujeto de especial protección constitucional, no quedara desprotegida, y fuera

garantizado entre otros aspectos, el principio de continuidad en la prestación del servicio de salud.

Así las cosas, no le queda duda a la Sala de que la situación que conllevó la terminación de la relación laboral, fue el estado de salud de la peticionaria, razón por la cual carece de eficacia jurídica, correspondiéndole en consecuencia al juez constitucional, tomar las medidas del caso con el fin de restablecer los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y al debido proceso, vulnerados a la accionante por la empresa de plásticos Formosa Ltda.

DECISIÓN: Concede

Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03.

1.17 SENTENCIA T- T-440^a/09

Sentencia: T-478/09

Ponente: Nilson Pinilla Pinilla

Fecha: 7 de Julio de 2009

Demandante: Jose Angel Silva Casalla

Demandado: OGA SISTEMVAG Ltda.

Decisión: Concede

Proceso: T-2210552

HECHOS

1. El accionante laboró para la empresa OGA SISTEMVAC Ltda. a partir de junio 10 de 2006, en el cargo de soldador.

El accionante durante la relación laboral estuvo afiliado a Cafesalud EPS y a la ARP SURATEP.

2. El accionante sufrió tres accidentes de trabajo, los cuales generaron como secuelas *“discopatía lumbar múltiple T11, T12, L2, L3, hernias discales, espondilolistesis ístmica L5-S1”*.

3. El empleador despidió al accionante justificando su retiro por llevar más de 180 días de incapacidad laboral, sin tener en cuenta que las patologías son de origen profesional ocasionadas por los accidentes de trabajo.

RATIO DECIDENDI

“La protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias 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”, así mismo en el artículo 26 de la referida Ley 361 de 1997 consagró que “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”. Además, proscribió que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Por su parte, el inciso 2º ibídem señala que aquellas personas que resultaren despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, sin la previa autorización del hoy Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario y a demás, se presuma que el retiro carente de autorización efectivamente se origina en el estado de salud del empleado, lo que relevaría a éste de la necesidad de acreditar esos hechos.

DECISIÓN: Concede

Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03, además establece que no es necesario que exista calificación de pérdida de capacidad laboral formal para aplicar la protección especial.

1.18 SENTENCIA T-478/09

Sentencia: T-478/09

Ponente: María Victoria Calle Correo

Fecha: 17 de Julio de 2009

Demandante: Ferney Alexander Agudelo Gonzales

Demandado: Fray David Castaño Mesa

Decisión: Concede

Proceso: T-2273233

HECHOS

1. El accionante el día 25 de enero de 2008, firmó contrato laboral a término indefinido con el señor Fray David Castaño para iniciar labores como carpintero el día 28 de enero de ese mismo año.
2. Señala el accionante que a pesar de firmar el día 25 de enero, desde el día 10 de ese mes se encontraba desempeñando las funciones objeto del contrato.

3. El día 28 de enero de 2008, afirma el accionante que sufrió accidente de trabajo que dio como consecuencia” *la perdida de los dedos segundo y tercero de su mano derecha y perturbación funcional de este miembro*”
4. El día 28 de Julio de 2008, el empleador le manifestó al actor que había tomado la decisión de terminar el contrato.”

RATIO DECIDENDI

“El incumplimiento del empleador de afiliar al trabajador dependiente a una ARP someterá la responsabilidad de aquél, entre otros, en la concreción de la evaluación para calificación de invalidez y pérdida de la capacidad laboral, por accidente de trabajo, debiendo entonces remitir al trabajador a la Junta Regional para la calificación porcentual de pérdida de la capacidad laboral y la fecha de estructuración de la invalidez de su trabajador. En el régimen laboral Colombiano la estabilidad laboral es relativa y es constitucional la terminación unilateral del contrato sin justa causa con indemnización. Sin embargo, se ha determinado que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de la estabilidad laboral reforzada, Con lo anterior, en todos los casos, es requisito para el despido del empleado discapacitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho.

En consecuencia, cuando se declara la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del trabajador y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización”

DECISIÓN: Concede

Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03.

1.19 SENTENCIA T-494/09

Sentencia: T-494/09

Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto

Fecha: 21 de Julio de 2009

Demandante: Manuel Sarmiento Fuente

Demandado: Sociedades Asesorías y Servicios Técnicos y Portuarios LTDA, “ASETPOR” LTDA; A Tiempo LTDA, Drummond LTDA y el Instituto de Seguros Sociales.

Decisión: Concede

Proceso: T-2158439

HECHOS

1. El accionante se vinculó en calidad de a la planta de personal de la sociedad ASETPOR LTDA, entidad en la que prestó sus servicios en el cargo de soldador.
2. El día 25 de febrero de 2007 el accionante como trabajador del contratista independiente Asetpor estaba trabajando en las instalaciones de la DRUMMOND LTDA, por labor contratada por ellos, cuando haciendo acción de palanca con un tubo que soldaba, el objeto punzante penetró el ojo derecho ocasionándose un accidente de trabajo .
3. Los días 19 de marzo y 5 de abril de 2008 el accionante recibió los representantes legales de las empresas A Tiempo LTDA y ASETPOR LTDA, le informaron la terminación del contrato de trabajo.

RATIO DECIDENDI

El sistema de riesgos profesionales se apoya en un régimen objetivo de responsabilidad en virtud del cual, con prescindencia de consideraciones de orden subjetivo, los empleadores se encuentran llamados a indemnizar y atender las dolencias padecidas por sus trabajadores cuando quiera que aquellos sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la que se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente , una vez ha culminado el período de incapacidad temporal “los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”.

De otro lado, es preciso examinar aquellas hipótesis en las cuales una vez ha concluido el período establecido para el pago de las incapacidades temporales no se ha logrado la recuperación total del empleado, ARP continuará desembolsando el subsidio por incapacidad temporal.

El trabajador que padezca una pérdida definitiva de su capacidad laboral que no alcance un porcentaje equivalente o superior al 50% -situación que es conocida en el sistema de seguridad social como incapacidad permanente parcial- recibirá una indemnización proporcional al daño sufrido que habrá de oscilar entre 2 y 24 salarios base de liquidación, la cual será sufragada por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, lo anterior compatible con una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de los trabajadores que hayan sido despedidos o cuyo contrato haya sido terminado por razón de su especial condición, la cual ha de ser sufragada sin perjuicio de las demás indemnizaciones que resultaren procedentes de acuerdo con la ley laboral

Decisión: Concede

Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03.

1.20 SENTENCIA T-603/09

Sentencia: T-603/09

Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

Fecha: 31 de Agosto de 2009

Demandante: Celina María Eli Artuz

Demandado: Editorial Edeco Ltda.

Decisión: Concede

Proceso: T-2.249.002

HECHOS

1. La accionante se desempeñó como encuadernadora en la empresa Editorial Edeco Ltda. desde el primero de abril de 2003 hasta el 23 de agosto de 2008, mediante sucesivos contratos a término fijo.
2. El 13 de junio de 2006 fue diagnosticado síndrome del túnel carpiano bilateral, enfermedad de origen profesional.
3. La accionada dio terminada su vinculación laboral sin la previa autorización de la Oficina de Trabajo, a pesar de la incapacidad física que padece como consecuencia de las múltiples enfermedades que le han sido diagnosticadas - síndrome del túnel carpiano bilateral, lumbalgia, discopatía y hernias lumbares múltiples.
4. La accionada pago la indemnización de 180 días de salario por despido.
5. El accionante solicita el reintegro.

RATIO DECIDENDI

Resulta pertinente destacar que en estos eventos, si bien el vencimiento del término pactado es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure, siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la Oficina de Trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del trabajador (art.53 Superior), al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para desvincular a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo del mismo. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta.

Por último, debe señalarse que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condiciones de discapacidad no solamente comprende la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de la discapacidad del trabajador, sino que, además, el Legislador previó, que un empleado parcialmente incapacitado debe ser reubicado cuando sus condiciones de salud puedan verse afectadas por las funciones de su cargo, debiéndose realizar en estos casos, los ajustes pertinentes en las plantas de personal, salvo que ello resulte fácticamente imposible.

DECISIÓN: Concede

Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03.

1.21 SENTENCIA T-781/09

Sentencia: T-781/09

Ponente: Mauricio Gonzales Cuervo

Fecha: 3 de Noviembre de 2009

Demandante: Ana Cristina Ortiz Pino

Demandado: Compañía Abeiles SPA, representada por el Señor Pedro Gilberto Mesa Nieto.

Decisión: Concede

Proceso: T-2.320.155

HECHOS

1. La accionante celebró contrato de trabajo a término indefinido con la compañía accionada, en el cargo de jefe de lavandería.
2. El 30 de noviembre de 2007, el equipo médico interdisciplinario de FAMISANAR realizó un concepto donde refirió *“la paciente ha estado expuesta a alta carga física para miembros superiores por un periodo de tiempo suficiente para que el factor de riesgo laboral genere el síndrome del túnel carpiano. No padece enfermedades sistémicas ni realiza actividades extra laborales que se consideren como factores causales de las patologías en calificación. Si bien presenta hipotiroidismo este está controlado y no ha estado en fase mixedematosa. El sobrepeso se considera factor asociado pero no causal de la neuropatía en calificación.”* Concluyendo, calificación de origen: síndrome del túnel carpiano de origen profesional
3. El accionado durante la relación laboral no tuvo conocimiento de la enfermedad que sufría la accionante.
4. El 2 de enero de 2009, el representante legal de la accionada despidió a la accionante.

RATIO DECIDENDI

En el caso concreto, todo se enmarca en si el empleador tenía conocimiento o no de las dolencias que aquejaban a su empleada. Entonces, la Sala considera que en el expediente no se encuentra prueba siquiera sumaria que evidencie el conocimiento del empleador acerca de las enfermedades diagnosticadas a su empleada, esto teniendo en cuenta que: i) el empleador, en varias oportunidades, manifestó que no sabía sobre la enfermedad de la accionante, afirmación que no fue desmentida por la aquí demandante ni por la EPS, pues el único documento que acreditaba dicha situación, si bien fue enviado a la empresa donde laboraba la señora Ana Cristina, el envío fue devuelto por dirección errada; por otra parte, ii) durante los 3 años en los que se desarrolló la relación laboral, la señora Ana Cristina solo fue incapacitada desde el 13 de junio de 2008 hasta el 12 de julio del mismo año, situación que no daría para que el empleador considerara que la accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

Todo lo anterior permite argumentar que no existió nexo causal entre el despido de la accionante y su enfermedad, dado que el empleador, sobre quién recae la carga de la prueba, otorgó a la Sala certeza del no conocimiento que él tenía sobre la enfermedad de su empleada. Y, a su vez, la señora Ana Cristina no logró desvirtuar la posición asumida por su ex empleador con prueba siquiera sumaria.

DECISIÓN: No concede reintegro, si continuidad del servicio de salud

En esta sentencia la corte establece que para efectos de que para que exista nexo causal entre el despido y la disminución física del trabajador, el empleador debe tener conocimiento de la disminución física del empleado.

1.22 SENTENCIA T-784/09

Sentencia: T-784/09

Ponente: María Victoria Calle Correo

Fecha: 30 de Octubre de 2009

Demandante: José Hermelindo Cubides Ríos

Demandado: Pedro Julio Castillo Figueroa

Decisión: Concede

Proceso: T-2366086

HECHOS

1. El accionante se vinculó mediante contrato a término indefinido como trabajador de la Compra Venta Copacabana desde que el primero de septiembre de 2008, establecimiento de comercio del señor Pedro Julio Castillo Figueroa.
2. El accionante afirma que sufrió un accidente “con ocasión de las labores desempeñadas en el establecimiento referido”, que le dejó como secuela una discopatía degenerativa lumbar múltiple, *una hernia discal T11-T-12, L2-L3-L4 -L5-L5-S1, y una lumbalgia mecánica*”
3. El 3 de marzo de 2009, el señor José Hermelindo Cubides Ríos fue despedido, verbalmente sin ninguna justificación.
4. El accionante solicita el reintegro y la reubicación.

RATIO DECIDENDI

Garantías de los trabajadores reubicados:

- (i) *Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;*
- (ii) *Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;*
- (iii) *Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;*
- (iv) *Obtener su reubicación laboral a un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;*
- (v) *Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;*
- (vi) *Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.*

DECISIÓN: Concede

En esta sentencia la corte establece los parámetros para reubicación de los disminuidos físicamente y mantiene los criterios de estabilidad laboral reforzada.

1.23 SENTENCIA T-039/10

Sentencia: T-039/10

Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio

Fecha: 1 de Febrero de 2010

Demandante: Sociedad Industrial St. Eves S.A.

Demandado: Geisil Zea Ortega

Decisión: Concede

Proceso: T-2396452

HECHOS

1. La accionante fue vinculada como operaria de máquina de confección por la Sociedad Industrias St. Even S.A, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 4 de enero 1994, hasta el día 17 de junio de 2008.
2. La accionante tiene una enfermedad de origen profesional denominada “*Síndrome del Túnel de Carpo Bilateral*”, calificada por la ARP Colmena, desde el día 7 de junio de 2002 e informa que aún no se ha recuperado de la misma.
3. El día 17 de junio de 2008 le fue terminado de manera unilateral sin existir una justa causa.

RATIO DECIDENDI

“El despido sin justa causa de un discapacitado no es, en sí mismo un asunto de relevancia constitucional, pero lo que resulta inadmisibles es que este despido obedezca a la utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado, ya que de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta. La comprobación de una discriminación como la indicada depende de tres aspectos: (i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.”

“(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.”

DECISIÓN: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 y T-519/03 y además establece con claridad las sub reglas constitucionales para aplicación del principio de la estabilidad laboral reforzada para los disminuidos físicamente por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

1.24 SENTENCIA T-231/10

Sentencia: T-231/10

Ponente: María Victoria Calle Correa

Fecha: 26 de Marzo de 2010

Demandante: Francisco Luis Hernández

Demandado: Lámparas Ilumeco S.A.

Decisión: Concede

Proceso: T-2503481

HECHOS

1. El accionante presentó acción de tutela en contra de LÁMPARAS ILUMECO S.A. tras considerar que su despido fue motivado a causa de su pérdida de capacidad laboral.
2. La ARP COLMENA, dictamino la pérdida de la capacidad laboral de 20.68%.
3. El accionante fue despedido el día 30 de marzo de 2009.
4. Al accionante le fue cancelada la indemnización por despido injusto.
5. La empresa accionada no obtuvo permiso del Ministerio de la Protección Social para efectuar su despido del accionante.

RATIO DECIDENDI

En el ámbito de la protección laboral positiva, establece que la limitación de una persona, no 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. Por otro parte, en relación con la protección laboral negativa, la ley en mención ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento de tal requisito, tendrán derecho a una indemnización, sin

perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

También existen otras medidas de protección reforzada en los casos de personas con discapacidad o disminuidos físicamente. Una de esas técnicas de protección es la presunción de despido discriminatorio, proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma”.

DECISIÓN: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional reitera lo expuesto en sentencia C-531/00 ,T-519/03 y T-039/10.

1.25 SENTENCIA T-269/10

Sentencia: T-269/10

Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio

Fecha: 1 de Abril de 2010

Demandante: Jhoan Leonardo Soto

Demandado: Sociedad Gaseosas Colombianas S.A. y Opción Temporal CIA.SAS.

Decisión: Concede

Proceso: T-2483896

HECHOS

1. El accionante se vinculó mediante contrato a término indefinido con la Sociedad Opción Temporal y CIA SAS, desempeñando el cargo de trabajador en misión para la Sociedad Gaseosas Colombianas SA desde el 15 de Marzo de 2007 hasta el 25 de Junio de 2008.
2. El 16 de Septiembre de 2007 sufrió un accidente de trabajo en las dependencias de la Sociedad Gaseosas Colombianas SA lo que dio como consecuencia que perdiera los dedos de la mano derecha e incapacidad hasta el 22 de Junio de 2008.
3. La ARP Colpatria estipuló invalidez del 17,51% y ordenó su reubicación laboral, sin embargo, señala que los directivos de la accionada Gaseosas Colombianas SA se negaron a reintegrarlo y reubicarlo al término de su incapacidad, puesto que le informaron que su empleador era la empresa Opción temporal. Por tales circunstancias, el actor se acercó a las oficinas

de ésta donde le dijeron que era imposible su reubicación puesto que no tenía vacante.

RATIO DECIDENDI

Conforme a los referentes jurisprudenciales expuestos, los criterios que en principio deben ser tenidos en cuenta por el juez constitucional en los casos que se solicite por vía de acción de tutela la estabilidad laboral reforzada, principalmente son los siguientes:

(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, en estado de debilidad manifiesta o sujeto de especial protección;

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y/o

(iii) Que la no continuación laboral se lleve a cabo sin permiso de la autoridad laboral competente.

Los anteriores son los criterios mínimos que debe evaluar el juez constitucional al momento de revisar la desvinculación laboral de la que sea objeto un discapacitado. Ahora, si bien lo anterior debe ser observado por el juez constitucional, dicha circunstancia no obsta para que el empleador ex ante tenga en cuenta dichas circunstancias en especial, la de la condición de discapacidad del empleado y la de acudir ante la autoridad laboral competente a solicitar la autorización pertinente.

Concatenado con la necesidad de protección del trabajador, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del que gozan los trabajadores no puede ser entendida simplemente como un impedimento de retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también la posibilidad de que el trabajador sea reubicado en un puesto o función de trabajo conforme a sus condiciones de salud.

DECISIÓN: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional reitera lo expuesto en sentencia C-531/00, T-519/03 y T-039/10.

1.26 SENTENCIA T-503/10

Sentencia: T-603/10

Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Fecha: 17 de Junio de 2010

Demandante: Iván Darío Castañeda Galvis

Demandado: Ministerio de Defensa Nacional y Ejercito Nacional de Colombia

Decisión: Concede

Proceso: T-2.518.711

HECHOS

1. El accionante ingreso al Ejército Nacional de Colombia como soldado regular, el 21 de mayo de 1999, en óptimas condiciones de salud.
2. El 8 de enero de 2001, fue nombrado soldado profesional.
3. En el año 2002 en prestación de sus servicios sufrió una caída que le provocó fractura en la rótula de la pierna derecha.
4. En el mes de diciembre de 2008, fue convocado a Junta Médica para valoración por ortopedia y audiometría, la cual determinó una discapacidad laboral del 28.25%., clasificando su incapacidad en permanente y parcial, no apto para la actividad militar.
5. El accionante fue retirado del servicio por disminución de la capacidad psicofísica, mediante orden No. 1367 del Comando del Ejército, donde se argumenta que la baja del servicio activo se hace con fundamento en la discapacidad laboral dictaminada en un 28.25%.

RATIO DECIDENCI

Considera la Sala que, si bien le asiste razón al accionado con respecto a que para cumplir la misión constitucional encomendada, se requiere la plena capacidad sicofísica de un soldado profesional, al mismo tiempo, no debe perderse de vista, tal como se explicó, que el Estado debe asegurar una debida protección a las personas que han sufrido una discapacidad en actos relacionados con el servicio, como es el caso de los soldados profesionales.

De igual forma, ha de considerarse que el soldado profesional constituye un activo valioso de las fuerzas armadas, no es reclutado sino que pertenece al Ejército por vocación, de modo que su compromiso con la misión militar es más auténtico y fuerte. Su entrenamiento para permanecer y ser eficiente en el servicio es más serio. Además, en el presente caso está de por medio la voluntad decisiva y fuerte del soldado de seguir en sus funciones por considerar que su incapacidad relativa no es un obstáculo para seguir, incluso en otros cargos, al servicio y la defensa de su patria.

Al respecto, es menester traer a colación lo aducido en un pronunciamiento reciente de esta Corporación, con similares elementos fácticos al caso que ahora nos ocupa, en el cual, el Ejército Nacional informó a la Corte sobre la existencia de una “Oficina de Atención al Personal Militar Herido en Combate del Ejército Nacional”, dependencia creada en 2007, cuya función se extiende igualmente a la atención de personal militar afectado en su salud por “actos del servicio o por causa inherente al mismo”. Informó igualmente acerca de la existencia de un conjunto de convenios interinstitucionales, suscritos con diversas fundaciones, encaminados precisamente a brindarle un apoyo al mencionado personal, a efectos de ayudarlos en su proceso de incorporación al mundo laboral.

Bajo este entendido, considera la Sala de Revisión que el Ejército Nacional de Colombia, debe adoptar las medidas necesarias para reubicar al peticionario, teniendo en cuenta su grado de escolaridad, habilidades y destrezas

DECISION: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional reitera lo expuesto en sentencia C-531/00, T-519/03 y T-039/10, además agrega que el empleador tiene la obligación de ayudar al empleado a reubicarlo en el mundo laboral

1.27 SENTENCIA T-050/11

Sentencia: T-050/11

Ponente: María Victoria Calle Correa

Fecha: 4 de Febrero de 2011

Demandante: Jorge Luis Fuentes Moncada

Demandado: Sonia Tenorio de Aristizábal, Luz Ángela Aristizábal Tenorio y Fabiola de las Mercedes Aristizábal Tenorio.

Decisión: Concede

Proceso: T-2791106

HECHOS

1. Expone el accionante que el 24 de marzo de 2009, mientras se encontraba cumpliendo con sus funciones como mayordomo de la finca de los demandados sufrió la amputación de su mano derecha al quedar atrapada en una polea, por lo cual fue incapacitado por los médicos tratantes por más de 180 días, desde el 12 de mayo de 2010 hasta el 10 de junio de 2010, fue despedido sin autorización del ministerio de protección social el 1 junio de 2010.

RATIO DECIDENDI

“Por lo tanto, el empleador que pretenda terminar el vínculo laboral con un trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo del cual se deriven incapacidades superiores a 180 días, invocando la causal establecida en el numeral 15, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (justa causa), sólo podrá hacerlo cuando al trabajador se le haya calificado su porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, dictamen del cual dependerá la protección constitucional que se le deberá brindar. Esta posición de la Corte Constitucional está justificada en la necesidad de garantizar al trabajador incapacitado la continuidad en el tratamiento y en el acceso a la atención médica, así como los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez”

DECISIÓN: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional reitera lo expuesto en sentencia C-531/00, T-519/03 y T-039/10.

1.28 SENTENCIA T-190/11

Sentencia: T-190/11

Ponente: María Victoria Calle Correa

Fecha: 17 de Marzo de 2011

Demandante: a) Leonardo Sepúlveda Ríos y b) Jorge Luis de Ávila Torres

Demandado: a) Manufacturas de Cemento S.A. “Titan” (T-2832023) y b) Sociedad Carlos Conde Lizcano & CIA (T-2832589)

Decisión: Concede

Proceso: T-2832023 y T-2832589

HECHOS

1. Los actores que se encontraban vinculados con la respectiva entidad por medio de contrato laboral y en desarrollo de las funciones asignadas, sufrieron accidentes de trabajo, quedando con secuelas que redujeron su capacidad laboral.
2. Las empresas contra las cuales se dirigieron las respectivas acciones de tutela terminaron los respectivos contratos de trabajo, sin que mediara permiso del Ministerio de la Protección Social, pese a tener conocimiento de la disminución de la capacidad laboral del respectivo trabajador.
3. El accionante Leonardo Sepúlveda **(T-2832023)** trabajó desde marzo 1° de 2006 hasta abril 2 de 2010 (f. 1 cd. inicial); precisó que sufrió dos accidentes de trabajo, el primero en octubre 14 de 2007, por fractura de tobillo, generándole una disminución de la capacidad laboral de 8.8%; posteriormente, en julio 16 de 2008, sufrió *“amputación traumática de falange distal 3° dedo mano izquierda”*, con pérdida de la capacidad laboral de *“13.91%”*.
4. El accionante Jorge Luis de Ávila Torres **(T-2832589)** señaló que trabajaba con ese empleador desde agosto 1° de 2008 y que el accidente laboral, sufrido en noviembre 29 de 2008 (f. 18 cd. inicial) le dejó *“incapacidad permanente parcial”* (20.12%, f. 24 ib.), por lo cual solicitó reubicación con restricciones permanentes de *“levantamiento de cargas, no trabajo en alturas, no subir y bajar escaleras frecuentemente”*, lo cual fue rechazado por el empleador (f. 2 ib.).

5. Los accionantes solicitan el reintegro.

RATIO DECIDENCI

Con fundamento en las normas citadas, se erige la obligación del Estado colombiano de ofrecer, para el caso, una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha insistido en esa especial protección, reiterando que la omisión de proporcionar el debido amparo a las personas en situación de indefensión, bien sea por razones económicas, físicas o mentales, puede constituir una medida discriminatoria, por cuanto las condiciones que enfrentan esas personas les impiden integrarse de manera espontánea a la sociedad, para ejercer sus derechos y responder por sus obligaciones, así que el Estado no puede negarse a adoptar las medidas de orden positivo orientadas a superar, en lo factible, esa situación de desigualdad y de desprotección.

DECISIÓN: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00, T-519/03 y T-039/10.

1.29 SENTENCIA T-529/11

Sentencia: T-529/11

Ponente: Mauricio Gonzales Cuervo

Fecha: 6 de Julio de 2011

Demandante: Víctor Manuel Pérez Alvarado

Demandado: Ecopetrol S.A.

Decisión: Concede

Proceso: T-2.984.257

HECHOS

1. El accionado laboró para Ecopetrol S.A. por espacio de 12 años, 4 meses y 6 días, en el cargo de *“Profesional II del grupo asesor jurídico magdalena medio*, hasta el 30 de marzo de 2010, fecha en que la accionada *“terminó su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa”*
2. De conformidad con los conceptos médicos practicados por Ecopetrol S.A. y por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander , el accionado fue dictaminado con una incapacidad permanente parcial por enfermedad profesional por *“trastorno mixto de*

ansiedad generalizada”, con un porcentaje del 17.0% de pérdida de la capacidad laboral.

3. El dictamen de invalidez fue notificado a Ecopetrol S.A.
4. El accionante sostiene que si bien la empresa le pagó la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., de forma irrazonada y contrariando sus propios reglamentos, se ha negado a pagarle la indemnización sancionatoria que equivale a 180 días de salarios indexados.

RATIO DECIDENCI

De lo anteriormente expuesto, la Sala concluye necesaria la aplicación de la presunción de despido por causa de la discapacidad del accionante, contemplada por la jurisprudencia de la Corte, derivando de la falta de reubicación y del despido en situación de discapacidad, la existencia del nexo causal entre el despido del accionante y su enfermedad y por tanto la consecuente vulneración de los derechos fundamentales alegados por el actor. Es evidente que la situación del actor, como disminuido en sus facultades, obligaba al empleador a adelantar previamente los trámites necesarios para obtener la autorización ante el Ministerio de la Protección, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Es de precisar, que si bien de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del C.S.T., es constitucional y legal la terminación unilateral del contrato sin justa causa con el pago de la indemnización allí prevista, esta situación no exonera a la entidad del cumplimiento de los límites establecidos en tratándose de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta como mujeres en estado de embarazo, personas discapacitadas o trabajadores aforados, dada la estabilidad laboral reforzada de la que gozan como sujetos de especial protección, para lo cual es indudable la necesidad de contar con la autorización previa de la oficina del trabajo.

DECISION: Concede

En esta sentencia la Corte Constitucional Reitera lo expuesto en sentencia C-531/00, T-519/03 y T-039/10.

1.30 SENTENCIA C-744/12

Sentencia: C-744/12

Ponente: Nilson Pinilla Pinilla

Fecha: 26 de Septiembre de 2012

Demandante: Nisson Alfredo Vahos Pérez

Demandado: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012

Decisión: Declara Inexequible

Proceso: Expedientes D-8982 y D-8989, acumulados

HECHOS

1. Pese a existir una línea jurisprudencial consolidada frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada en el caso de los disminuidos físicos, en el año 2012 se tramitó el decreto 19 de 2012 (decreto anti trámites) que desmontó la necesidad de solicitar al ministerio de trabajo autorización para despedir de los discapacitados cuando se trate de un despido con justa causa.
2. En ejercicio de la acción pública consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución, los ciudadanos Nisson Alfredo Vahos Pérez y Yesid Rodrigo Suaza Torres demandaron, por separado (D-8982 y D-8989 respectivamente), un segmento del artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 que derogó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
3. EL artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 que derogó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estableció *“Artículo 137. No discriminación a persona en situación de discapacidad. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:*

“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. 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 del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso”

RATIO DECIDENDI

“La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que demanda acciones afirmativas, dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos por el Estado, salvo que existan estrictas razones suficientes que así lo ameriten, para no desconocer el principio de no regresividad.

(iv) Debe ser el Congreso de la República el que determine, con atención a las posiciones de los diferentes interesados, la exigencia o no de la venia de la autoridad respectiva, para que se pueda despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, cuando se discuta si concurre o no una justa causa para ello, siempre bajo el riesgo de una inconstitucionalidad si la exigencia ya existe y en realidad constituye una reforzada garantía de estabilidad”

DECISION: Declara inexecutable el artículo 137 del decreto 19 de 2012.

En esta sentencia la Corte Constitucional determina la inexecutable de la norma citada y por lo tanto el requisito de la existencia de autorización previa por parte del ministerio de trabajo para dar terminado con justa causa o sin justa causa de un trabajador disminuido físicamente tiene plena validez.

1.31 SENTENCIA C-847/12

Sentencia: C-847/12

Ponente: Nilson Pinilla Pinilla

Fecha: 26 de Septiembre de 2012

Demandante: Jan Calor Vásquez Rodríguez

Demandado: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012

Decisión: Declara Inexecutable

Proceso: Expedientes D-9074

HECHOS

1. En ejercicio de la acción pública consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución, un segmento del artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 que derogó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

RATIO DECIDENDI

Confirma lo expuesto en la sentencia C-744 de 2012, por lo cual afirma que ya existe cosa juzgada frente al mismo tema.

DECISION: declara cosa juzgada

En lo concerniente al año 2013 por parte de la investigación no se ha detectado sentencias frente al mismo tema, por lo tanto el precedente jurisprudencial que se ha desarrollado sigue vigente.

En el cuadro que se desarrolla en la siguiente página se hace un esquema de todas las sentencias estudiadas dentro de esta línea jurisprudencial.

2. SENTENCIAS: LINEA JURISPRUDENCIAL

							1994	1995	1996	1997	1998	1999
							T-568/94 M.P HERNANDO HERRERA VERGARA				T-451/98 M.P ALFREDO BELTRAN SIERRA	
2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
C- 531/2000 M.P ALVARO TAFUR GALVIS	T-1040/01 M.P RODRIGO ESCOBAR GIL		T-519/03 M.P.MARCO GERARDO MONROY CABRA	T-632/04 M.P MARCO GERARDO MONROY CABRA	T-309/05 M.P JAIME CORDOBA TRIVIÑO	T-002/06 M.P JAIME CORDOBA TRIVIÑO	T-062/07 M.P HUMBERTO SIERRA PORTO	T-641/08 M.P NILSON PINILLA	T-440 ³ /2009 M.P NILSON PINILLA	T-039 de 2010 M.P JORGE IVAN PALACIO	T-050/11 M.P MARIA VICTORIA CALLE	C- 744/2012 M.P NILSON PINILLA
				T-792 de 2004 M.P JAIME ARAUJO RENTERIA	T-602/05 M.P CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	SENTENCIA T 687/06 M.P JAIME CORDOBA TRIVIÑO	T-1083/07 M.P HUMBERTO SIERRA PORTO	T-819/08 M.P CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	T-478/09 M.P MARIA VICTORIA CALLE	T-231/10 M.P MARIA VICTORIA CALLE	T-190/2011 M.P MARIA VICTORIA CALLE	T-847/2012 M.P MAURICIO GONZALES
						T-853/06 M.P ALVARO TAFUR GALVIS			T-494/09 M.P HUMBERTO SIERRA PORTO	T-269/10 M.P JORGE IVAN PALACIO	T-529/11 M.P MAURICIO GONZALES	
									T-603/09 M.P.GABRIEL EDUARDO MENDOZA	T-503 M.P. JORGE IGNACIO PRETELT		
									T-781/09 M.P MAURICIO GONZALES			
									T-784/09 M.P MARIA VICTORIA CALLE			

3. DISCUSION

De las sentencias estudiadas dentro de la línea jurisprudencial vale la pena destacar la posición que de manera reiterada ha sostenido la Corte Constitucional Colombiana a partir del año 2000 en el sentido de mantener y proteger una discriminación positiva en cabeza de los disminuidos en su capacidad laboral por causa de una enfermedad laboral o accidente de trabajo, lo que ha consolidado el nacimiento por desarrollo jurisprudencial de un principio de derecho laboral de estabilidad laboral reforzada exclusivo para este grupo de personas, siendo este un aporte fundamental por cuanto desliga esta protección de los fueros especiales de las madres cabeza de familia y de las mujeres embarazadas.

La existencia del principio de la estabilidad laboral reforzada se ha reflejado en el mejoramiento de las condiciones laborales de este grupo de personas, en la medida que el Estado Colombiano ha tomado las medidas necesarias para que se puedan integrar a la sociedad y tengan una buenas condiciones en el trabajo, es así que por vía jurisprudencial y legal se ha desarrollado un debido proceso en la reubicación y terminación de contratos de trabajo de este grupo de personas lo que materializa la igualdad de estos sujetos de especial protección.

Es así que en busca de garantizar los derechos de este grupo de personas se ha establecido como requisito esencial las siguientes situaciones:

1. Para despedir a una persona en situación de discapacidad es necesario la autorización por parte del ministerio de trabajo.
2. La acción de tutela es un mecanismo idóneo para solicitar el reintegro a cuando se demuestra nexo causal entre el despido y la discapacidad física.

3. Después del proceso de rehabilitación y si el trabajador no queda habilitado para desempeñar el mismo cargo el empleador debe reubicar al empleado.
4. El empleador debe tener conocimiento de la disminución física del empleado.
5. No necesita una calificación de capacidad laboral formal, solo se debe demostrar la disminución física para que aplique la estabilidad laboral reforzada.

De lo anterior se puede concluir que la Corte Constitucional Colombiana ha tomado las medidas necesarias para eliminar la discriminación hacia este grupo y ha creado subreglas constitucionales para que la sociedad integre laboralmente a los disminuidos físicamente y los trate como iguales.

Pese a lo anterior y en gracia de discusión me queda personalmente una duda, en cuanto como se va a dirimir la situación jurídica de los disminuidos físicamente por un accidente de trabajo y una enfermedad laboral que fueron despedidos en vigencia del decreto 19 de 2012, mediante el cual se eliminó temporalmente para el despido la autorización del ministerio de trabajo. ¿Se aplicará lo establecido por la Ley 270 de 1996 en su artículo 45 es decir que los efectos de la declaratoria de inexequibilidad son hacia futuro o la corte al entender que los disminuidos son un grupo con un fuero de protección especial aplica efectos retroactivos a esta declaratoria de inexequibilidad?

4. CONCLUSIONES

De las sentencias señaladas en este trabajo se establece que de manera reiterada la Corte Constitucional Colombiana ha desarrollado el principio de la estabilidad laboral en riesgos laborales, lo que ha implicado que dentro de la política del Estado se hayan tomado las medidas necesarias para lograr que las personas discapacitadas por causa de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral se puedan integrar a la sociedad y mantenerse laboralmente a ésta es así que de conformidad con el estudio de la evolución de la jurisprudencia constitucional, puede concluirse:

1. Los trabajadores que ven disminuida su capacidad laboral como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, son protegidos por el principio de la estabilidad laboral en riesgos laborales por lo cual ostentan un derecho a la reubicación y a la estabilidad laboral, que solo pueden ser afectados con el despido autorizado por el Ministerio del trabajo.
2. La acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para resguardar la estabilidad de dichos trabajadores, cuando se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud y se demuestra la existencia de un perjuicio irremediable.
3. Para demostrar el nexo causal entre el estado de salud y la desvinculación laboral se parte de una presunción a favor del trabajador, por lo cual el empleador debe demostrar que tal desvinculación se dio por causas ajenas a la salud.
4. La reubicación del trabajador se somete al análisis del tipo de función que desempeña, así como la naturaleza jurídica y la capacidad del empleador; por lo cual la imposibilidad de reubicación debe serle informada al trabajador oportunamente.
5. El empleador tiene que tener conocimiento de la disminución física del empleado para que se presuma que el despido se da por ocasión de la discapacidad o disminución física del trabajador.

6. La estabilidad laboral no encuentra límites en vinculaciones laborales de naturaleza temporal, siempre que se demuestre la necesidad del servicio prestado, que existe una expectativa razonable de continuidad para el trabajador y que las labores han sido cumplidas satisfactoriamente.
7. La estabilidad reforzada en materia de riesgos laborales es una de la protección especial con la que cuenta los disminuidos físicamente por un accidente de trabajo o una enfermedad laboral , la cual logra que se les equilibre en la relación laboral, y de esta manera se materializa la igualdad de estos sujetos de especial protección.
8. Cuando se ha calificado a un trabajador con una pérdida igual o superior al 50% de su capacidad laboral no aplica el principio de estabilidad laboral reforzada y el empleador puede dar por terminado la relación laboral, siempre y cuando exista la respectiva resolución de reconocimiento pensional.

5. BIBLIOGRAFIA

LOPEZ MEDINA, Diego. El derecho de los jueces. Segunda edición. Bogotá D.C. Universidad Externando de Colombia 2006. 330 p

GOYES, Isabel, HIDALGO, Mónica. Principios del Derecho Laboral: Líneas Jurisprudenciales. Segunda Edición. San Juan de Pasto. Universidad de Nariño. 2007. 300 p

GOYES, Isabel, HIDALGO, Mónica. Principios de la Seguridad Social en Pensiones. Primera Edición. San Juan de Pasto. Universidad de Nariño. 2012. 230 p

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEXTA DE REVISION. Sentencia T-568 del 7 de Diciembre de 1994. Ref.: Expediente T – 46.820. M.P. Hernando Herrera Vergara. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PRIMERA RE REVISION. Sentencia T-451 del 27 de Agosto de 1998. Ref.: Expediente T-170060. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PLENA. Sentencia C-531 del 10 de Mayo de 2000. Ref.: Expediente D-2600. M.P. Álvaro Tafur Galvis. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA QUINTA. Sentencia T-1040 del 27 de Septiembre de 2001. Ref.: Expedientes T-445.134 y T-457.673. M.P.

Rodrigo Escobar Gil. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEXTA. Sentencia T-519 del 26 de Junio de 2003. Ref.: Expediente T-700187. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEXTA. Sentencia T-632 del 1 de Julio de 2004. Ref.: Expediente T-861747. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PRIMERA DE REVISION. Sentencia T-792 del 23 de Agosto de 2004. Ref.: Expediente T-880900. M.P. Jaime Araujo Renteria. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA CUARTA DE REVISION. Sentencia T-309 del 1 de Abril de 2005. Ref.: Expediente T-1013156. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA NOVENA DE REVISION. Sentencia T-602 del 9 de Junio de 2005. Ref.: Expediente T-935046. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA CUARTA DE REVISION. Sentencia T-002 del 18 de Enero de 2006. Ref.: Expediente 1168959. M.P.

Jaime Córdoba Triviño. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA CUARTA DE REVISION. Sentencia T-687 del 18 de Agosto de 2006. Ref.: Expediente T-1315869. M.P. Orlando Salazar Nuñez. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA OCTAVA DE REVISION. Sentencia T-853 del 17 de Octubre de 2006. Ref.: Expediente T-1376180. M.P. Álvaro Tafur Gómez. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEPTIMA DE REVISION. Sentencia T-062 del 1 de Febrero de 2007. Ref.: Expediente T-1430908. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEPTIMA DE REVISION. Sentencia T-1083 del 13 de Diciembre de 2007. Ref.: Expediente T-1681341. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEPTIMA DE REVISION. Sentencia T-641 del 26 de Junio de 2008. Ref.: Expediente T-1838939. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA NOVENA DE REVISION. Sentencia T-819 del 21 de Agosto de 2008. Ref.: Expediente T-1905134. M.P.

Clara Ines Vargas Hernandez. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEXTA DE REVISION. Sentencia T-440A del 7 de Julio de 2009. Ref.: Expediente T-2210552. M.P. Nelson Pinilla Pinilla. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEGUNDA DE REVISION. Sentencia T-478 del 17 de Julio de 2009. Ref.: Expediente T-2273233. M.P. Maria Victoria Calle Correa. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEPTIMA DE REVISION. Sentencia T-494 del 21 de Julio de 2009. Ref.: Expediente T-2158439. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA CUARTA DE REVISION. Sentencia T-603 del 31 de Agosto de 2009. Ref.: Expediente T-2.249.002. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA QUINTA DE REVISION. Sentencia T-781 del 3 de Noviembre de 2009. Ref.: Expediente T-2.320.155. M.P. Mauricio Gonzales Cuervo. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEGUNDA DE REVISION. Sentencia T-784 del 30 de Octubre de 2009. Ref.: Expediente T-2366086. M.P.

María Victoria Calle Correa. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA QUINTA DE REVISION. Sentencia T-039 del 1 de Febrero de 2010. Ref.: Expediente T-2396452. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PRIMERA DE REVISION. Sentencia T-231 del 26 de Marzo de 2010. Ref.: Expediente T-2503481. M.P. Maria Victoria Calle Correo. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA QUINTA DE REVISION. Sentencia T-269 del 1 de Abril de 2010. Ref.: Expediente T-2483896. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEPTIMA DE REVISION. Sentencia T-503 del 17 de Junio de 2010. Ref.: Expediente T-2.518.711. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PRIMERA DE REVISION. Sentencia T-050 del 4 de Febrero de 2011. Ref.: Expediente T-2791106. M.P. Maria Victoria Calle Correa. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEXTA DE REVISION. Sentencia T-190 del 17 de Marzo de 2011. Ref.: Expedientes T-2832023 y T-2832589. M.P. Maria Victoria Calle Correa. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible

en la página web de la Corte Constitucional:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEGUNDA DE REVISION. Sentencia T-529 del 6 de Julio de 2011. Ref.: Expediente T-2.984.257. M.P. Mauricio Gonzales Cuervo. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PLENA. Sentencia C-744 del 6 de Julio de 2012. Ref.: Expedientes D-8982 y D-8989. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PLENA. Sentencia C-847 del 26 de Septiembre de 2012. Ref.: Expedientes D-9074. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá D.C.: Relatoría Disponible en la página web de la Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/>