

T-1.929.436

T-1.936.954

Sentencia T-1023/08

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Reiteración de jurisprudencia

Referencia: expedientes acumulados T-1.929.436 y T-1.936.954.

Accionantes:

Carolina Vergara García y Martha Constanza Babativa Cortés, respectivamente.

Demandados:

Alcaldía Distrital de Santa Marta, Secretaría de Educación Distrital de la misma ciudad y Clínica General del Norte (Expediente T-1.929.436); Asesores en Selección y Administración de Personal -ASAP Ltda.- y SITEL de Colombia S.A. (Expediente T-1.936.954).

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de octubre de dos mil ocho (2008).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Mauricio González Cuervo y Marco Gerardo Monroy Cabra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente,

SENTENCIA

en el trámite de revisión de los fallos proferidos en los procesos correspondientes a los expedientes T-1.929.436 y 1.936.954.

I. ANTECEDENTES.

Mediante Auto de veintiséis (26) de junio de dos mil ocho (2008), la Sala de Selección Número Seis escogió para revisión el expediente identificado con el radicado T-1.929.436. Por su parte, la Sala de Selección Número Siete, a través de Auto de julio ocho (08) de dos mil ocho (2008), seleccionó para revisión el expediente número T-1.936.954.

Una vez estos expedientes fueron conocidos por la Sala Cuarta de Revisión, ésta, mediante Auto de quince (15) de septiembre de dos mil ocho (2008) ordenó su acumulación por encontrar que ellos guardan unidad de materia.

Hecha la anterior precisión, procede la Sala a referir los antecedentes de las presentes acciones de tutela.

1. Hechos relevantes y solicitudes.

Expediente T-1.929.436.

- El día cinco (05) de septiembre de dos mil tres (2003), la señora Carolina Vergara García, demandante dentro de la acción de tutela de la referencia, fue nombrada en provisionalidad como docente adscrita a la Alcaldía de Santa Marta.

- Mediante Resolución No. 488 de veinticuatro (24) de junio de dos mil cinco (2005), la autoridad nominadora decidió dar por terminado el vínculo de la actora, dado que ella no participó del concurso para proveer los cargos docentes.

- Posteriormente, la señora Vergara García interpuso acción de tutela en contra del acto de desvinculación, por considerar que la Alcaldía no tuvo en cuenta su condición de madre cabeza de familia. Dicha acción fue decidida por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Santa Marta, autoridad judicial que amparó los derechos alegados de manera transitoria y ordenó el reintegro de la actora, "hasta que se efectúen los últimos despidos para nombrar en dichos cargos en propiedad." [1]

- Terminado el concurso de méritos y mediante Resolución No. 216 de diecisiete (17) de enero de dos mil siete (2007), el Alcalde de Santa Marta ordenó la desvinculación definitiva de la accionante.

- Posteriormente, el diez (10) de abril de dos mil siete (2007) la accionante presentó derecho de petición a la entidad, mediante el cual sostuvo que desde el día veintiocho (28) de marzo de dos mil seis (2006) le fue prescrita la práctica de una cirugía para tratar la coleditiasis crónica que padece, sin que a la fecha haya sido posible realizarla debido a que le fue diagnosticado un problema de anemia. Por tal razón, la accionante le solicitó a la autoridad administrativa que se ordenara su reintegro al cargo.

- Según afirma la entidad, dicha solicitud fue despachada desfavorablemente bajo la consideración de que en ese cargo ya se encuentra nombrado un docente que resultó elegido por concurso de méritos, tal y como lo exige la ley.

- El treinta (30) de noviembre de dos mil siete (2007) la señora Carolina Vergara García presentó acción de tutela contra la Alcaldía del Distrito de Santa Marta, la Secretaría de Educación Distrital de la misma ciudad y la Clínica General del Norte, por considerar que estas entidades han vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y a la salud en conexidad con el derecho a la vida.

1.2. Expediente T-1.936.954.

- Desde el día veintiuno (21) de octubre de dos mil seis (2006), la señora Martha Constanza Babativa Cortés, demandante dentro de la acción de tutela de la referencia, se encontraba vinculada a la empresa de servicios temporales Asesores en Selección y Administración de Personal -ASAP Ltda.-, bajo la modalidad de contrato de trabajo por obra o labor determinada.

A partir de esa misma fecha, la actora empezó a prestar sus servicios como agente de cartera para la empresa SITEL de Colombia S.A.

- El día veintisiete (27) de noviembre de dos mil seis (2006), la accionante acudió a consulta médica por un dolor en la muñeca derecha.

De manera preliminar su médico tratante le diagnosticó síndrome del túnel carpiano, padecimiento que la llevó a acudir en distintas oportunidades a los servicios de salud que presta

FAMISANAR E.P.S. y a ser incapacitada por más de ciento cincuenta (150) días.

- El once (11) de agosto de dos mil siete (2007), fecha para la cual había vencido la última de las incapacidades prescritas, la actora fue valorada nuevamente por su médico tratante, quien concluyó que el estado de salud de la demandante había mejorado, por lo que podía reintegrarse a su trabajo siempre que se restringieran las actividades repetitivas de las manos[2].

- El dieciséis (16) de agosto del año dos mil siete (2007), la Directora de Operaciones de ASAP Ltda. le informó a la accionante que se daba por terminado su contrato de trabajo, por cuanto la empresa SITEL de Colombia S.A. había declarado la terminación de la labor contratada. Sin embargo, la entidad le ofreció a la actora la posibilidad de suscribir un nuevo contrato en calidad de trabajadora de planta de ASAP Ltda., lo que suponía la vigencia de unas condiciones laborales distintas.

Dicha propuesta fue rechazada por la accionante por cuanto, a su juicio, la oferta que se le presentó implicaba el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

- El diecinueve (19) de febrero de dos mil ocho (2008), la señora Martha Constanza Babativa Cortés presentó acción de tutela contra las empresas ASAP Ltda. y SITEL de Colombia S.A., por considerar que su precario estado de salud exigía que estas entidades mantuvieran el vínculo laboral existente.

2. Fundamentos de las acciones y pretensiones.

Expediente T-1.929.436.

La señora Carolina Vergara García estima vulnerados sus derechos al trabajo, a la seguridad social y a la salud en conexidad con el derecho a la vida, como consecuencia de la decisión de la Alcaldía de ordenar su desvinculación del cargo docente que ocupaba en provisionalidad y del hecho de que, en razón de tal determinación, fue desafiada del sistema de seguridad social en salud.

En este orden de ideas, la accionante sostiene que ha tenido que asumir directamente los costos de la atención médica que requiere para tratar la coleditiasis crónica y la anemia que padece, lo que a su juicio no se compadece con la precaria situación por la que atravieza. En este sentido, la actora manifiesta: "desempleada como me encuentro y sin recursos y además, sin asistencia médica de ninguna clase, estoy verdaderamente desprotegida de la seguridad social, ya que no he podido lograr que se me de el tratamiento adecuado para la anemia y adelantar la programación de la cirugía." [3]

De acuerdo con la actora, sus solicitudes han estado dirigidas a que "se [le] reintegr[e] al cargo y al servicio de salud, pero sigo insistiendo que lo que debe hacer el nominador y la EPS es reanudar la prestación de los servicios de salud con la antigüedad desde el momento en que se truncó la atención."

Con fundamento en estas consideraciones, la demandante plantea como pretensión que se le ordene a la Administración Distrital que, a pesar de que ya fue desvinculada del cargo docente, continúe asumiendo el costo de la atención médica en salud que su estado requiera.

Expediente T-1.936.954.

La accionante sostiene que la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, no se produjo

como consecuencia del agotamiento de la labor para la cual fue designada -como lo alegan las entidades accionadas-, sino que tuvo como motivación su precario estado de salud; en este sentido, a su juicio, su despido operó, en realidad, como una medida retaliatoria en respuesta a sus continuas incapacidades.

Pero, adicionalmente, la actora se refiere a dos hechos que, a su juicio, dan cuenta de la inconformidad de las accionadas respecto de su situación.

Por un lado, sostiene que al momento en que su E.P.S. le solicitó a ASAP Ltda. que remitiera una evaluación de su puesto de trabajo, la empresa en mención procedió a realizar el estudio sin que ella se encontrara presente y en un lugar distinto a aquél en el que desempeñaba sus funciones, actuación que, en su criterio, comportaba una clara irregularidad.

Y, de otra parte, la accionante manifiesta que el hecho de que aun no se haya definido lo relativo al origen de su padecimiento y a la gravedad que éste reviste, obedece a la actitud displicente y desinteresada con la que ASAP Ltda. ha asumido su caso, ya que dicha entidad no ha remitido la documentación que exigen la empresa promotora de servicios de salud y la administradora de riesgos profesionales para el efecto.

Por último, la demandante alega que se encuentra desempleada, que tiene a su cargo a sus dos hijos menores de edad y que recientemente tuvo conocimiento de que se encuentra nuevamente en estado de embarazo, circunstancias que, a su juicio, hacen procedente la acción de amparo constitucional.

Con fundamento en estas consideraciones, la accionante solicita al juez de tutela que ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y el pago retroactivo de los salarios y de todas las prestaciones sociales que se han causado desde el momento en que fue despedida hasta la fecha.

3. Trámite procesal y oposición a la demanda de tutela.

Expediente T-1.929.436.

- Mediante escrito de seis (06) de diciembre de dos mil siete (2007), la Directora del Programa Clínica General del Norte dio respuesta a la acción de tutela de la referencia y solicitó que se declarara su improcedencia en relación con esta entidad.

Así, manifiesta que la Clínica que representa es una institución prestadora de servicios de salud, cuya función es suministrar la atención médica que requieran los usuarios, en los términos establecidos en los contratos que, para el efecto, se suscriben con las respectivas E.P.S.; en el caso de los docentes, dicha prestación se rige por el contrato que fue suscrito con la Fiduciaria La Previsora S.A., quien es la entidad encargada de determinar quienes son los beneficiarios de estos servicios.

En este orden de ideas, sostiene que la accionante ya no se encuentra identificada como beneficiaria del contrato para la prestación de servicios de salud a los docentes. Por tal razón, dado que durante su vinculación con el programa del Magisterio le fueron suministrados todos los servicios que demandó y que, en la actualidad, ya no existe obligación de continuar con la prestación de los mismos, afirma que la Clínica no ha incurrido en violación alguna de los derechos de la actora.

- Por su parte, la Secretaría de Educación Distrital de Santa Marta dio respuesta al requerimiento

judicial el día seis (06) de diciembre de dos mil siete (2007), mediante escrito en el que solicitó que se denieguen las pretensiones de la accionante.

Como fundamento de su solicitud, la entidad manifiesta que la desvinculación de la actora se produjo por cuanto ella no participó del concurso de méritos que se adelantó para la provisión de cargos docentes, razón por la cual, dado el carácter provisional de su vinculación y en aplicación de la normatividad vigente, la entidad no podía mantenerla en el cargo.

Por otra parte y en relación con la alegada violación del derecho a la salud, la entidad sostiene que la obligación de garantizar estos servicios se encuentra en cabeza de la Secretaría Distrital de Salud y no en la de Educación, razón por la cual cualquier reclamación que sobre el particular tenga la actora, debe dirigirla a dicha entidad.

Expediente T-1.936.954.

El Juzgado Dieciséis Penal Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá, mediante Auto de diecinueve (19) de febrero de dos mil ocho (2008), admitió la demanda, ordenó la notificación de la misma a las entidades accionadas y citó a las partes a diligencia de declaración.

- La accionante acudió a dicha diligencia el veinte (20) de febrero de dos mil ocho (2008). Allí, además de ratificarse en las consideraciones expuestas en la demanda de tutela, la señora Babativa Cortés sostuvo que la terminación de su contrato se produjo cuando ella todavía se encontraba convaleciente, por lo que, en virtud de la especial protección constitucional que la Carta Política dispone en relación con las personas discapacitadas, ella tiene derecho a que se ordene su reintegro al cargo.

Lo anterior, además, por cuanto en su caso no se habían cumplido los presupuestos para considerar que, en los términos del numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo[4], ASAP Ltda. y SITEL de Colombia S.A. se encontraban habilitadas para dar por terminado su contrato de trabajo, ya que sus incapacidades no sumaban más de ciento ochenta (180) días.

Por último, la accionante manifestó que aun cuando para la fecha en que ella fue despedida ya se encontraba en estado de embarazo, esta situación no era conocida por ella ni por su empleador.

- Por su parte, la representante legal de la empresa ASAP Ltda., rindió declaración el día veintidós (22) de febrero de dos mil ocho (2008).

En la diligencia, sostuvo que el motivo por el cual se dio por terminado el contrato de trabajo con la señora Babativa Cortés, fue que la labor para la cual fue contratada se agotó. De hecho, manifestó que esa labor terminó antes de que se decidiera retirarla de la empresa, pero que, en atención a que ella se encontraba incapacitada, la empresa esperó hasta el vencimiento de ese término.

Señaló que a partir del momento en que la accionante empezó a presentar dolores en las articulaciones, ASAP Ltda. ordenó su reubicación en el área de recursos humanos de la empresa SITEL de Colombia S.A.; sin embargo, la accionante sólo prestó sus servicios en ese cargo durante los tres (03) primeros meses de su vinculación, debido a que a partir de ese momento le fueron prescritas incapacidades que sumaron ciento sesenta y dos (162) días en total.

Además, sostuvo que al momento en que se dio por terminado el contrato de la actora -y a pesar

de que ella sólo se reintegró a sus labores pasados cinco días desde el vencimiento de la incapacidad-, la empresa le dio la oportunidad de vincularse nuevamente pero en calidad de trabajadora de planta, oferta que ella rechazó por considerar que en esta nueva propuesta se veían desmejoradas sus condiciones laborales.

Por último, manifestó que la empresa que representa nunca ha incurrido en una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, sino que, por el contrario, siempre le ha brindado un trato preferente, al punto que cuando se encontraba incapacitada, sicólogos de la entidad se dirigieron a la vivienda de la actora con el fin de verificar su estado de salud.

- Finalmente, la empresa SITEL de Colombia S.A. dio respuesta al requerimiento judicial mediante escrito de veinticinco (25) de febrero de dos mil ocho (2008), en el cual manifiesta que la decisión de dar por terminada la relación laboral con la señora Babativa Cortes, fue adoptada en ejercicio de la facultad prevista en el contrato suscrito con la empresa de servicios temporales ASAP Ltda., según la cual, los trabajadores en misión únicamente permanecerán en SITEL por el tiempo que dure la obra o labor para la cual se dispuso su vinculación.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN.

1. Expediente T-1.929.436.

1.1. El Juzgado Cuarto Civil Municipal de Santa Marta, mediante sentencia del doce (12) de diciembre de dos mil siete (2007), resolvió negar el amparo solicitado.

Para el juez, en el presente caso no se produjo una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, ya que la desvinculación de la actora obedeció a la aplicación de las normas que rigen en materia de provisión de cargos docentes.

Por otro lado, para el a quo, ninguna de las entidades accionadas se encuentra en la obligación de asumir los gastos que demande su atención médica, máxime cuando la accionante puede acudir al régimen subsidiado para garantizar la cobertura de sus necesidades en salud.

1.2. La decisión de primera instancia fue impugnada por la actora, sin que hiciera explícitos los motivos de su inconformidad.

1.3. La impugnación fue conocida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta, autoridad judicial que mediante sentencia de quince (15) de febrero de dos mil ocho (2008), decidió confirmar la providencia de primera instancia por las mismas razones allí esbozadas.

Expediente T-1.936.954.

2.1. El Juzgado Dieciséis Penal Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá, mediante sentencia de tres (03) de marzo de dos mil ocho (2008) decidió negar el amparo tutelar solicitado.

A su juicio, las entidades demandadas no incurrieron en una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, toda vez que, por un lado, no existen elementos probatorios que lleven a concluir que el despido se produjo como consecuencia de sus continuas incapacidades y, por el otro, como quiera que el estado de embarazo de la actora no era conocido por sus empleadores al momento en que se decidió la terminación de su relación laboral.

Por el contrario, para el a quo, el hecho de que la empresa ASAP Ltda. le haya ofrecido a la accionante la oportunidad de vincularse laboralmente bajo una modalidad de contrato distinta,

constituye un indicio de la buena fe con la que actuó la demandada.

En todo caso, para el juez de primera instancia, el conflicto planteado por la señora Babativa debe ser resuelto a través de los medios ordinarios de defensa judicial, ya que no existen razones que justifiquen que éste sea decidido mediante el mecanismo excepcional de amparo constitucional.

2.2. Inconforme con la decisión de primera instancia, la actora presentó escrito de impugnación en el que sostiene que el juez se equivocó al circunscribir el problema jurídico al tema del fuero de maternidad, dado que ella no alegó que su despido se haya producido por razón de su estado de embarazo.

En este sentido, ratifica que, a su juicio, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se tomó en razón de su delicado estado de salud y no por el agotamiento de la labor contratada, lo que se corrobora si se tiene en cuenta que el cargo que ocupaba no desapareció de la planta de SITEL de Colombia S.A.

Por último, la demandante sostiene que la oferta de trabajo que le presentó la empresa ASAP Ltda., sí constituía un desmejoramiento de sus condiciones laborales, dado que tenía que soportar una disminución de su salario de cuatrocientos setenta mil pesos (\$470.000), a cuatrocientos treinta y tres mil setecientos pesos (\$433.700).

2.3. Mediante sentencia de veintiuno (21) de abril de dos mil ocho (2008), el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá, decidió confirmar el fallo de primera instancia, por las mismas razones expuestas en la providencia impugnada.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

1. Competencia.

A través de esta Sala, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas en los procesos de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico.

De conformidad con lo expuesto en el acápite de antecedentes, se le atribuye a las entidades accionadas la vulneración de los derechos fundamentales de las demandantes, como consecuencia de la decisión de dar por terminada la relación laboral, a pesar de que, según afirman las actoras, su precario estado de salud las convierte en sujetos de especial protección constitucional, titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En este escenario, el problema jurídico planteado por los asuntos sub exámine consiste en establecer si, en efecto, las accionantes son sujetos de especial protección constitucional y si, en consecuencia, las entidades demandantes incurrieron en una vulneración de sus derechos fundamentales, derivada de la decisión de desvincularlas de sus cargos.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la doctrina constitucional existente en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y, en segundo término, a las reglas formuladas por la jurisprudencia de esta Corporación para la procedencia de la acción de tutela, en aquellos eventos en que la

pretensión se dirige a obtener el reintegro al cargo ocupado, para luego, finalmente, dar solución a los casos objeto de estudio.

3. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia.

3.1. La jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad, en aplicación de los claros mandatos constitucionales dirigidos a garantizar a esta población la realización de sus derechos fundamentales en iguales condiciones a las del resto de la sociedad.

En este sentido, a partir de los mandatos contenidos en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política[5], esta Corporación ha sostenido que las autoridades públicas tienen, por un lado, la obligación de abstenerse de establecer diferenciaciones fundadas en discapacidades físicas, mentales o sensoriales de las personas y, por el otro, el deber de adoptar medidas de discriminación positiva en favor de los individuos que sufren de algún tipo de discapacidad, de manera que sea posible garantizar el disfrute, en igualdad de condiciones, de sus derechos y libertades.

3.2. Uno de los ámbitos en donde dichas medidas resultan especialmente importantes es en el laboral. Ello por cuanto, como lo ha señalado esta Corporación, el trabajo además de constituir un mecanismo para asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas discapacitadas, "... se ubica en el terreno de la dignidad de la persona como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991(sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es "una carga" para la sociedad." [6]

A partir de esta consideración, el legislador estableció garantías dirigidas, por un lado, a permitir que las personas discapacitadas ingresen a la actividad laboral y, del otro, a asegurar que sus limitaciones no serán causales para que, una vez se encuentren laborando, sean excluidos de la misma.

En este sentido, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecieron los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, establece:

"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." [7]

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional[8], el artículo en cita contiene una protección laboral reforzada que se despliega en dos ámbitos:

1. Uno positivo, el cual se manifiesta en la prohibición de que las limitaciones físicas o

mentales de una persona sean motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que se encuentre demostrado que éstas son incompatibles con el cargo que va a desempeñar, y

2. Uno negativo, el cual implica que ninguna persona discapacitada podrá ser despedida por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; no obstante, quienes hayan sido retirados de su empleo por esta causa, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Como se observa, el artículo en mención, además de propender por la igualdad en el acceso al mercado laboral, establece una clara limitación a la facultad de los empleadores para despedir a los trabajadores que sufren de algún tipo de discapacidad.

Sin embargo, cabe señalar que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, el ámbito negativo de protección establecido por la norma en cita, se circunscribe a aquellos eventos en los cuales la desvinculación laboral se produce en razón de la enfermedad o discapacidad del trabajador. En este sentido, esta Corporación ha sostenido:

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

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

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.)."[9]

A partir de lo anterior, se concluye que la especial protección laboral de las personas discapacitadas, en sus ámbitos negativo y positivo, tiene lugar cuando quiera que la imposibilidad de acceder al mercado laboral o la exclusión del mismo se produzcan como consecuencia de su estado de debilidad manifiesta, ya que la protección se dirige a evitar precisamente que ellos sean objeto de discriminación por sus limitaciones.

3.3. Ahora bien, para lo que interesa a la presente causa debe señalarse que, como lo ha reconocido esta Corte en reiteradas oportunidades[10], la protección laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente se aplica a quienes han sido calificados por las autoridades competentes como discapacitados, sino también a aquellos individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

En este sentido, la Corte ha sostenido que, a pesar de que la situación de los trabajadores

calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud pero aún no han sido objeto de calificación por las autoridades establecidas por el efecto, lo cierto es que en uno y otro caso existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral. Así, en sentencia T-351 de 2003[11], esta Corporación indicó:

"* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales[12], frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta.

* El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado[14].

* Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. 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' [15] (...)"

En aplicación de la jurisprudencia constitucional reseñada, esta Corte ha protegido en distintas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones físicas y psicológicas - independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad- a no ser discriminadas laboralmente por razón de sus condiciones particulares y a ser merecedoras de un trato especial en este ámbito.

En conclusión, de conformidad con lo anteriormente expuesto, es claro que las personas discapacitadas son sujetos de una especial protección constitucional, que se despliega en distintos ámbitos, mediante la cual se busca asegurar su participación en la sociedad en condiciones de igualdad y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. Dentro de estos ámbitos, especial mención merece la protección establecida en materia laboral, la cual, además de ser esencial como mecanismo para asegurar la satisfacción de sus necesidades básicas, constituye un desarrollo y un reconocimiento de su derecho a la dignidad humana.

4. Improcedencia de la acción de tutela frente a la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. Reiteración de jurisprudencia.

La Corte Constitucional ha establecido que, como regla general, la acción de tutela no es el

mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral, en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto otros mecanismos de defensa judicial, cuya competencia corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo según el caso. Lo anterior, por cuanto, en principio, estos medios de defensa resultan eficaces para la protección de los derechos de los afectados.

Al respecto, esta Corporación señaló en la Sentencia T-519 de 2003:

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

(...) No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo." [16]

Lo anterior encuentra sustento, además, en el hecho de que no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo.

Empero, esta regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En este sentido, cuando quiera que el peticionario logre acreditar que se encuentra en alguno de estos supuestos, será posible que el juez constitucional entre a definir el conflicto planteado.

Hechas las anteriores consideraciones, pasa la Sala a efectuar el análisis del caso concreto.

5. Los casos concretos.

Tal como se estableció en el acápite de antecedentes de la presente providencia, las accionantes estiman vulnerados sus derechos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de la decisión de sus empleadores de desvincularlas de los cargos que venían ocupando, a pesar de su precario estado de salud.

Si bien en cada uno de los expedientes los argumentos aducidos por las accionantes difieren, en razón de las particulares circunstancias fácticas que rodean estos casos, lo cierto es que en los dos asuntos sub examine las demandantes alegan que sus condiciones de salud las hacían merecedoras del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo que impedía que pudieran ser desvinculadas de sus empleos y, de contera, las habilita para solicitar, mediante el ejercicio del mecanismo de amparo constitucional, el reintegro a sus cargos.

Así las cosas, vistas las circunstancias fácticas de los asuntos bajo examen, la Sala pasará a verificar si, como lo afirman las demandantes, las entidades accionadas han incurrido en las violaciones alegadas.

5.1. Expediente T-1.929.436

De acuerdo con el acápite de antecedentes de la presente providencia, la señora Carolina Vergara García considera que la Alcaldía de Santa Marta no podía ordenar su desvinculación del cargo docente que ocupaba en provisionalidad, como quiera que sus condiciones de salud la hacían merecedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto tenía pendiente la práctica de una cirugía para tratar el problema de coleditiasis crónica que padece.

Pero, a más de lo anterior, la accionante afirma que, aun en caso de que se concluya que no tenía derecho a permanecer en dicho cargo, lo cierto es que la Administración se encuentra obligada a asumir el costo de los servicios en salud que ella requiera.

Por su parte, la Alcaldía afirma que la razón de esta desvinculación fue la finalización del concurso de méritos que se realizó para la provisión de los cargos docentes del distrito -los cuales están incluidos en el sistema de carrera administrativa-, lo que hacía imperioso entrar a proveerlos con aquellas personas que integran la lista de elegibles.

Así las cosas, verificadas las circunstancias del caso y teniendo en cuenta lo establecido por la jurisprudencia constitucional sobre el tema, la Sala encuentra que en el asunto sub examine no están debidamente acreditados los supuestos necesarios para conceder el amparo tutelar solicitado por la accionante, conclusión que encuentra fundamento en las siguientes consideraciones:

1- En primer lugar y en relación con el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, lo primero que advierte la Sala es que, a pesar de que la decisión de desvinculación fue adoptada por la Alcaldía en el mes de enero del año dos mil siete (2007), lo cierto es que la demandante no ejerció el mecanismo de amparo constitucional de manera inmediata o dentro de un término razonable, sino que pasaron más de diez (10) meses desde la fecha en que se produjo su retiro.

En efecto, aun cuando la Alcaldía Distrital de Santa Marta ordenó la desvinculación definitiva de la accionante mediante la Resolución No. 216 de diecisiete (17) de enero de dos mil siete (2007), la señora Vergara García interpuso la acción de tutela el treinta (30) de noviembre de ese mismo año, esto es, más de diez (10) meses después de la fecha en que fue retirada del servicio.

De esta manera, aun cuando la actora alega que sufre de graves quebrantos de salud que justifican que la Administración tenga un trato preferente con ella -en el sentido de que se mantenga su vinculación provisional en el cargo docente que ocupaba- y que, según afirma, exigen la intervención inmediata del juez constitucional, lo cierto es que la accionante no actuó con la celeridad y diligencia que su estado de salud exigía.

Pero, además, la Sala encuentra que, a pesar de que dicha desvinculación se efectuó mediante un acto administrativo, para el momento de interposición de la tutela, es decir, diez (10) meses después de expedido dicho acto, no se advierte que la demandante haya ejercido los recursos que procedían en la vía gubernativa, ni tampoco que haya acudido a la acción de nulidad y restablecimiento del derecho para atacar la Resolución de desvinculación en la jurisdicción contencioso administrativa; de hecho, al momento en que la accionante interpuso la acción de

tutela, ésta ya había caducado.

Estos elementos, indicativos de la actitud de la actora en relación con su retiro del cargo docente, llevan a desvirtuar, en principio, la alegada urgencia de la situación en la que se encuentra la accionante como consecuencia de su desvinculación del cargo.

2- Ahora bien, en relación con el asunto de fondo, caben también las siguientes precisiones, tendientes a negar el amparo solicitado.

La Sala encuentra que mediante una acción de tutela interpuesta en el año dos mil cinco (2005), ya se había protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, en esa oportunidad, en razón de su condición de madre cabeza de familia.

En efecto, el material probatorio que obra en el expediente da cuenta de que en el mes de junio de ese año la Alcaldía de Santa Marta había ordenado la desvinculación de la demandante. Sin embargo, esta decisión fue dejada sin efectos mediante un fallo de tutela en el que la autoridad judicial determinó que la actora tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada en su condición de madre cabeza de familia y, en consecuencia, ordenó el reintegro de la señora Vergara García al cargo docente que desempeñaba, hasta tanto finalizara el concurso de méritos que se estaba adelantando para su provisión.

Con fundamento en esta decisión judicial la accionante retornó a su cargo. Sin embargo, el diecisiete (17) de enero de dos mil siete (2007) el Alcalde de Santa Marta ordenó la desvinculación definitiva de la actora, bajo el entendido de que la protección ordenada por el juez de tutela ya se había agotado, como quiera que el concurso docente ya se había completado.

Así las cosas, lo primero que debe señalarse es que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional sobre el tema, la protección que se brinda a las personas que ocupan en provisionalidad cargos de carrera docente, sólo se extiende hasta el momento en que se da por terminado el concurso de méritos y se realiza la provisión del cargo con uno de los participantes elegidos.

En efecto, esta Corte ha señalado que los docentes que se encuentran ocupando en provisionalidad cargos de carrera, tienen derecho a permanecer en ellos pero sólo hasta que se vaya a proceder a su provisión con aquellos que resultaron elegibles en el concurso de méritos. Tal y como lo ha sostenido esta Corporación, esta regla opera independientemente de que en la persona que ocupa el cargo docente en provisionalidad concurra alguna causal que genere una especial consideración, como, por ejemplo, una discapacidad, toda vez que el derecho a la estabilidad laboral reforzada opera frente a tratos discriminatorios que impidan el acceso del sujeto al mercado laboral o lo excluyan del mismo por razón de su condición especial y no cuando estas circunstancias obedezcan a causas objetivas.

Así, por ejemplo, al resolver el caso de una docente provisional que se encontraba en estado de embarazo y que había sido desvinculada de su cargo por haberse terminado el concurso docente para la provisión de estas plazas, la Corte sostuvo:

"En el caso de los docentes, la garantía de estabilidad laboral está sometida a las reglas de carrera establecidas por el legislador; (...)

(...) no consta en el expediente que la actora hubiera participado en el [concurso], y sí que Mónica Patricia Cervantes Mercado lo hizo, obtuvo el puntaje requerido, y fue nombrada en

propiedad para reemplazarla.

Así, la actuación de la autoridad demandada no vulneró derecho alguno de la actora a su estabilidad laboral, resulta claro que se le hizo efectivo su derecho al trabajo dentro del marco de las normas vigentes, que se le brindó igual oportunidad de concursar para obtener un nombramiento en propiedad, y que su desvinculación no obedece a una discriminación originada en su estado de gravidez."[17] (Negrilla fuera de texto)

Bajo tal consideración, esta Sala estima que la protección especial de la que alega ser beneficiaria la accionante, ya se agotó -independientemente de que ésta tenga como fundamento su condición de madre cabeza de familia o de discapacitada-. En este sentido, la actora no puede pretender que la protección laboral que le fue reconocida por el juez de tutela en razón de su condición de madre cabeza de familia, se siga extendiendo en el tiempo ahora por razones de salud, ya que, como se señaló, su vinculación era la de una empleada provisional cuya permanencia en el cargo siempre estuvo condicionada a la provisión del mismo por concurso de méritos.

Pero, además, cabe señalar que, en todo caso, del material probatorio que obra en el expediente no es posible concluir con certeza que las limitaciones físicas de la accionante la hagan sujeto de especial protección estatal, en el entendido que sufre de algún tipo de incapacidad, ya que la demandante no aportó a este trámite la orden médica en la que conste tan circunstancia.

En consecuencia, por todo lo anteriormente expuesto, para esta Sala es claro que la Administración no ha incurrido en una vulneración de los derechos de la accionante, ya que la decisión de desvinculación no estuvo motivada en su alegada condición de incapacitada, sino en la causa objetiva de que el concurso de méritos para acceder al cargo ya finalizó.

Ahora, en relación con la pretensión dirigida a que se le ordene a la Administración que asuma los costos de los servicios de salud que requiera la accionante, es claro que no existe ninguna razón legal o constitucional que justifique que la accionada asuma dicha carga, razón por la cual esta solicitud resulta improcedente.

Por las razones anteriormente expuestas, en este caso la Sala confirmará las sentencias objeto de revisión.

5.2. Expediente T- 1.936.954.

En el caso del expediente de la referencia, la señora Martha Constanza Babativa Cortés alega que las entidades accionadas dieron por terminado su contrato de trabajo por razón de su estado de incapacidad, generado en el problema que presenta en sus articulaciones y que ha sido diagnosticado de manera provisional como síndrome del túnel carpiano.

Por su parte, las entidades accionadas sostienen que la terminación del vínculo se produjo como consecuencia de la terminación de la labor para la cual fue contratada la accionante en su condición de trabajadora en misión. Además, manifiestan que a la actora se le ofreció la posibilidad de ser nuevamente vinculada con la empresa ASAP Ltda., en calidad de trabajadora de planta, pero que ella rechazó dicha oferta por considerar que se verían desmejoradas sus condiciones laborales.

Establecida la situación fáctica que dio origen al presente asunto, esta Sala encuentra que, como ocurrió en el caso anterior, no existen elementos que permitan concluir que la decisión de dar por

terminado el contrato de trabajo de la señora Babativa Cortés, se produjo por razón de sus problemas de salud, es decir, que ésta constituyó una medida discriminatoria fundada en las limitaciones físicas que presenta la actora.

- En primer lugar, por cuanto para el momento en que la accionante fue desvinculada de su cargo, la enfermedad que le había sido diagnosticada ya se encontraba en etapa de recuperación, al punto que su médico tratante no consideró necesario ordenar una nueva incapacidad, lo que hace concluir que si las demandadas mantuvieron la relación laboral durante once (11) meses - en los cuales la actora estuvo incapacitada más de ciento cincuenta (150) días-, no existían razones para que, precisamente cuando su estado de salud estaba presentado mejorías, éstas decidieran dar por terminado el vínculo con fundamento en la alegada incapacidad de la accionante.

En este escenario, cobra fuerza el argumento esgrimido por las entidades demandadas en el sentido de que la causa del despido fue la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada la demandante, quien, a pesar de alegar que el cargo que venía ocupando no desapareció sino que en él fue contratada otra persona, no logró demostrar este hecho ni tampoco la supuesta actitud retaliatoria adoptada por las accionadas en su caso.

- Pero, adicionalmente, por cuanto existe un importante elemento que muestra que la decisión de dar por terminado su contrato no se fundó en una alegada incapacidad de la accionante, cual es que el hecho de que la empresa de servicios temporales le ofreció a la señora Babativa Cortés una nueva oportunidad laboral.

En efecto, tal y como lo asegura la propia accionante, ASAP Ltda. le presentó una oferta de trabajo para que se vinculara a la empresa, ya no como trabajadora en misión sino como empleada de planta de la entidad, oferta que si bien presentaba unas condiciones distintas a aquellas en las cuales la actora prestaba sus servicios, no constituía un desmejoramiento significativo de su entorno laboral.

En este sentido, a pesar de que en su escrito de impugnación la accionante aseguró que la oferta de la entidad implicaba una reducción de cerca de cuarenta mil pesos (\$40.000) en su salario, lo que, a su juicio, demuestra el ánimo retaliatorio de la entidad y el deseo de desmejorarle sus condiciones labores, en criterio de esta Sala dicha diferencia salarial no tiene la entidad necesaria como para concluir que, en realidad, se trataba de una propuesta artificiosa.

Por el contrario, el hecho de que la empresa haya mostrado su intención de mantener la vinculación laboral con la accionante, demuestra que la condición de incapacidad de la señora Babativa Cortés, nunca fue considerada como una limitación u obstáculo para que ella pudiera acceder a un cargo en la empresa de servicios temporales accionada.

- Por último, debe señalarse que, en este caso, existen serias dudas respecto de si el padecimiento de la accionante -el cual, por demás, es perfectamente rehabilitable-, puede ser considerado como una verdadera incapacidad. En efecto, la copia de la historia clínica aportada al presente asunto da cuenta de que la accionante es una mujer joven que, si bien ha sufrido de episodios de dolor en sus articulaciones, no padece ningún tipo de enfermedad o dolencia que afecte de manera significativa sus capacidades físicas, mentales o sensoriales.

- Por todo lo anterior, debe concluirse que, en este caso, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante no constituyó una medida discriminatoria fundada en sus condiciones de salud. Por tal razón, las decisiones de instancia serán confirmadas.

V. DECISIÓN.

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

RESUELVE

Primero. CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Santa Marta y por el Juzgado Primero Civil del Circuito de la misma ciudad, en relación con la acción de amparo constitucional instaurada por Carolina Vergara García contra la Alcaldía Distrital de Santa Marta, la Secretaría de Educación de esa misma ciudad y la Clínica General del Norte, expediente radicado en esta Corporación con el número T-1.929.436, por las razones expuestas en la presente sentencia.

Segundo. CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá y por el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de la misma ciudad, en relación con la acción de amparo constitucional instaurada por Martha Constanza Babativa Cortés contra Asesores en Selección y Administración de Personal, ASAP Ltda. y SITEL de Colombia S.A., expediente radicado en esta Corporación con el número T-1.936.954, por las razones expuestas en la presente providencia.

Tercero. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado Ponente

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Folio 79 del cuaderno No.1.

[2] Sobre el particular el médico consignó en la historia clínica: "paciente con cuadro de dolor y síndrome de sobreuso de las manos, quien se encuentra en rehabilitación, ha mejorado y puede trabajar con restricción de las actividades repetitivas de las manos y disminución de carga laboral, no levantar pesos mayores de 5 kg y pausas programadas para ejercicios y fisioterapia" (folio 33 del cuaderno No.1.).

[3] Folio 2 del cuaderno No. 1.

[4] "ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

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

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días."

[5] En lo pertinente, las normas en cita establecen:

"ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y **adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.**

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

"ARTICULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

"ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. **El Estado debe** propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y **garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."**

"ARTICULO 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. (...) La erradicación del analfabetismo y **la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado."** (Se resalta)

[6] Sentencia C-072 de 2003, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.

[7] Sin embargo, cabe señalar que en pronunciamientos anteriores a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte ya había sostenido que las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, en directa aplicación de los mandatos constitucionales. Al respecto, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-427 de 1992, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[8] Ver sentencia T-198 de 2006, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

[9] Sentencia T-826 de 1999, Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández. En esta ocasión se negó la tutela interpuesta por un enfermo de VIH que había sido desvinculado de su cargo; en este caso, la Corte encontró que no se encontraba acreditado que la desvinculación se hubiera producido por razón de su enfermedad.

En el mismo sentido, en sentencia T-434 de 2002 (Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil), la Corte Constitucional negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente, por considerar que durante más de un año después del aviso de la enfermedad, el empleador había apoyado solidariamente al accionante, aun cuando después, por razón de una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido. Similares hechos se analizaron en la sentencia T-066 de 2000, (Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra); en esa ocasión, la accionante, portadora de VIH y quien había sido despedida por la empresa, solicitaba que ésta continuara asumiendo sus gastos de afiliación al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la actora, sino el indebido comportamiento de la accionante en el sitio de trabajo.

[10] Ver sentencias T-1040 de 2001 y T-256 de 2003, Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil y T-1183 de 2004, Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda.

[11] Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

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

[13] El artículo 13 de la Constitución establece: "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

[14] En efecto, en Sentencia SU-480 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: "La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de

los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela".

[15] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[16] Sentencia T-519 de 2003, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

[17] Sentencia T-496 de 1997, Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 16 de mayo de 2024

