

Sentencia T-341/09

ACCIDENTE DE TRABAJO Y PROTECCION LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO O AFECTADO CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la protección laboral reforzada que, entre otros, cobija a los trabajadores discapacitados y a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la terminación del contrato de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, siendo esa garantía el cumplimiento del deber del Estado (art. 2º Const.) de procurar la efectividad de sus derechos a la a la igualdad y al trabajo, como formas de lograr la adecuada integración social (art. 47 ib.).

IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCION LABORAL REFORZADA

Referencia: expediente T- 2154285

Acción de tutela instaurada John Jaiver Torres Uribe, contra la Organización Pajonales S.A.

Procedencia: Juzgado Civil del Circuito de Lérica, Tolima.

Magistrado Ponente:

Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Bogotá, D. C., ocho (8) de mayo de dos mil nueve (2009).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en la revisión del fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Civil del Circuito de Lérica, Tolima, dentro de la acción de tutela instaurada por John Jaiver Torres Uribe, contra la Organización Pajonales S.A.

El asunto llegó a la Corte Constitucional por remisión que hizo el mencionado despacho judicial, en virtud de lo ordenado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991; el 29 de enero del 2009, la Sala Nº 1 de Selección lo eligió para revisión.

I. ANTECEDENTES.

John Jaiver Torres Uribe a través de apoderado elevó acción de tutela el 6 de agosto de 2008, aduciendo vulneración de los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida y a la dignidad humana, por los hechos que a continuación son

resumidos.

A. Hechos y relato efectuado por el demandante.

1. El accionante afirma haber sido “despedido sin justa causa” por la Organización Pajonales S.A., después de haber laborado por más de 5 años, prestando el servicio de celaduría y vigilancia en Ambalema, Tolima.
2. En octubre 10 de 2007 sufrió un accidente de trabajo (se le disparó su arma de dotación); se elaboró por la ARP Seguro Social el reporte de accidente N° 32196814 y fue trasladado a Ibagué, siendo atendido en la Clínica Tolima S.A., donde se le sometió a una intervención quirúrgica. Ha seguido en tratamiento para su recuperación, pero aún presenta fuertes dolores y parestesias en el muslo izquierdo.
3. En julio 23 de 2008, la sociedad demandada señaló que "ha decidido no renovar su contrato de trabajo suscrito el día 01 de septiembre de 2003, con fecha de vencimiento el próximo 31 de agosto de 2008... a partir del 24 de julio de 2008 lo exoneramos de trabajar por el resto de la vigencia del contrato", frente a lo cual indica el actor que continua "en precarias condiciones de salud... el tratamiento que requiere para su recuperación total no ha terminado". Además, aún no ha sido calificado por la ARP "frente a la pérdida de capacidad laboral" (fs. 2 y 3 cd. inicial.).

B. Documentos relevantes cuyas copias obran dentro del expediente.

1. Poder otorgado por el señor John Jaiver Torres Uribe (f. 1 cd. inicial).
2. Carta informándole "no renovar su contrato de trabajo", suscrita en julio 23 de 2008 por el Jefe de Recursos Humanos de la Organización Pajonales S. A. (f. 7 ib.).
3. “Informe para presunto accidente de trabajo del empleador o contratante” emitido por el Seguro Social ARP (f. 8 ib.).
4. Resumen final de la historia clínica, de la Clínica Tolima (octubre 10 de 2007, fs. 9 a 11 ib.).
5. Valoración médica efectuada por el doctor Jorge Aníbal Arjona Díaz, “Medicina Física y Rehabilitación”, en julio 18 de 2008, donde se determina “herida por arma de fuego en región lumbar seguida de dolor y parestesias en muslo izquierdo, evolución 8 meses”, dando como concepto final “estudio confirmativo de lesión parcial radicular correspondiente al plejo lumbar izquierdo” (fs. 12 a 14 ib.).
6. Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de iniciación septiembre 1° de 2003, por un período de 3 meses (fs. 33 a 35 ib.).
7. Formulario de vinculación o actualización al Sistema General de Pensiones, Seguro Social (f. 36 ib.).
8. Solicitud de vinculación del trabajador al Sistema General de Riesgos Profesionales (f. 37 ib.).
9. Formulario de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, con Cafesalud (fs. 38 y 39 ib.).

C. Respuesta de la Organización Pajonales S. A.

Mediante escrito presentado en agosto 15 de 2008, el apoderado de esa organización se opuso a

la pretensión de tutela, señalando (fs. 21 a 23 ib.):

"No es cierto que el señor John Jaiver Torres hubiese laborado cinco años para la Organización Pajonales S. A., pues en realidad su vinculación laboral se desarrolló de la siguiente manera:

En desarrollo del artículo 46 del C.S.T., modificado por el 3° de la Ley 50 de 1990, las partes suscribieron un Contrato a Término Fijo Inferior a un año, el cual tuvo el siguiente derrotero:

Periodo Inicial del 01-09-2003 al 30-11-2003

Primera prórroga del 01-12-2003 al 28-02-2004

Segunda Prórroga del 01-03-2004 al 30-05-2004

Tercera Prórroga del 01-06-2004 al 30-08-2004

Renovación anual automática del 01-09-2004 al 30-08-2005

Renovación anual automática del 01-09-2005 al 30-08-2006

Renovación anual automática del 01-09-2006 al 30-08-2007

Renovación anual automática del 01-09-2007 al 30-08-2008

El 23 de Julio de 2008, siguiendo los lineamientos legales que gobiernan la materia, mi prohijada le avisó al actor su decisión de no prorrogar más su contrato a término fijo, eximiéndolo de prestar sus servicios, pero pagándole salarios, hasta el 30 de Agosto de 2008.

En consecuencia este contrato de trabajo terminó por la expiración del plazo fijo pactado..."

Agregó que es cierto que el señor John Jaiver Torres Uribe sufrió un accidente de trabajo el 10 de Octubre de 2007, el cual fue reportado a la ARP del Seguro Social, a la cual siempre estuvo afiliado el actor por parte de la empresa, cubriéndosele "los riegos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en el Sistema de la Seguridad Social en Riesgos Profesionales".

El accionante fue trasladado a la Clínica Tolima de Ibagué, donde se le atendió debidamente y fue sometido a un proceso de rehabilitación, sin saber la organización accionada que el actor haya presentado dolores y la parestesia a la que alude. La incapacidad determinada por los médicos tratantes con ocasión del accidente de trabajo en mención, cesó definitivamente el 19 de noviembre de 2007. De otra parte, atendiendo las recomendaciones correspondientes, el trabajador fue reubicado en un puesto de trabajo que no le generaba mayor esfuerzo, circunstancia que facilitó su recuperación, sin que la empresa tuviera noticia de calificación alguna por una eventual pérdida de su capacidad laboral. A continuación expuso el apoderado:

"No es cierto que mi prohijada haya terminado el contrato de trabajo del actor, de manera abrupta, injusta o ilegal, por cuanto obró en los términos del artículo 3° de la Ley 50 de 1990... eximiéndolo de prestar sus servicios, pagándole de todas maneras su salario..."

No es cierto que el señor John Jaiver Torres Uribe se encuentre en precarias condiciones de salud debido al accidente de trabajo que sufrió, pues además de que fue reubicado, quedó totalmente rehabilitado, como lo demuestra el hecho de que ni la ARP ni la EPS, a las que estuvo afiliado le hubieran prescrito incapacidad laboral alguna después del 19 de noviembre del año 2007."

D. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia de agosto 22 de 2008, el Juzgado Promiscuo Municipal de Ambalema, Tolima, concedió transitoriamente el amparo de los derechos reclamados por el actor, estimando (fs. 53 y 55 ib.):

"Es evidente que la salud del tutelante está afectada con ocasión del accidente de trabajo sufrido en vigencia del contrato que lo ligaba con la Organización Pajonales S. A. Esta afirmación surge inequívoca de la lectura del concepto del médico Jorge Aníbal Arjona: 'Estudio confirmativo de lesión parcial radicular correspondiente al plejo lumbar izquierdo (entre L2 a L4)'

Indica lo anterior que, el tutelante tiene una secuela neurológica de carácter definitivo que debe ser valorada por la entidad aseguradora de riesgos profesionales para determinar el grado de afectación de su capacidad laboral ya que se advierte que el actor padece de adormecimiento en su extremidad inferior izquierda debido a la deficiente conducción sensitiva del nervio comprometido, lo cual puede afectarle la locomoción y por consiguiente establecerse una discapacidad.

Mientras ello ocurre, el trabajador no puede quedar desprotegido, lo cual exige una orden de tutela transitoria consistente en el restablecimiento del derecho, en vista que la entidad empleadora prescindió de sus servicios sin tener una información definitiva sobre su estado de salud, como era su obligación, lo cual deja sin fundamento la justificación de que el contrato no se terminó por razones de salud.

La procedencia de la orden se sustenta en que de resultar cierto grado de invalidez, la entidad debe acogerse a la previsiones de la ley 361 de 1997 en cuanto a que: i) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo ii) el reconocimiento de una indemnización para la persona limitada en el evento de ser despedida o su contrato de trabajo terminado, por razón de su limitación, y sin la obtención de dicho permiso."

Por lo anterior, resolvió ordenar "el reintegro inmediato de John Jaiver Torres Uribe, sin solución de continuidad, hasta tanto haya un pronunciamiento definitivo de la entidad aseguradora de riesgos profesionales acerca de la afectación de la capacidad laboral". De igual forma, ordenó "el pago de los salarios y prestaciones a que tiene derecho el tutelante durante el tiempo de su desvinculación".

E. Impugnación.

En agosto 27 de 2008 el apoderado de la Organización Pajonales S.A., impugnó la referida decisión, sin expresa motivación (f. 41 ib.).

F. Sentencia de segunda instancia.

El Juzgado Civil del Circuito de Lérica, Tolima, mediante fallo de diciembre 2 de 2008 revocó la decisión recurrida, considerando entre otros aspectos:

"En el presente caso el demandante ha tenido bastante tiempo para adelantar la actuación correspondiente, jurisdicción ordinaria, más aún cuando en el concepto médico se indica que debe ser valorado por la entidad aseguradora de riesgos profesionales para determinar el grado de afectación de su capacidad laboral, tampoco se puede hablar que su despido fue sorpresivo, en

razón a que se le comunicó con un mes de anticipación."

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

Corresponde a la Corte Constitucional analizar, en Sala de Revisión, el fallo proferido dentro de la acción de tutela en referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate.

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si los derechos invocados por el señor John Jaiver Torres Uribe le están siendo vulnerados por la Organización Pajonales S.A., al terminar el contrato de trabajo que habían suscrito, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, a pesar de haber sufrido un accidente de trabajo que le dejó secuelas; además, sin haber sido "calificado por la correspondiente ARP frente a la pérdida de capacidad laboral".

Tercera. Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada[1], a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato reestablecimiento de sus derechos.

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para amparar a aquellas personas protegidas constitucionalmente, esta corporación puntualizó frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social[2]:

“Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por 'romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es 'una carga' para la sociedad'[3].

... En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo,

sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo[4] y en la misma línea **se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización[5].**” (No está en negrilla en el texto original.)

Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto.

Cuarta. La protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones. Reiteración de jurisprudencia.

4.1. Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico[6], ha concluido que 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**”[7] (no está en negrilla en el texto original).

Bajo tal supuesto, el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales[8].

Esta corporación, en el mismo pronunciamiento que acaba de ser citado, señaló que la protección laboral reforzada, inaplicable en casos de invalidez al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, en cuanto la persona no esté en condiciones de trabajar, resulta imperativa en casos de discapacidad, entendida como el género que abarca aquellas deficiencias “de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal” para el ser humano en su contexto social, que puedan desarrollarse en el campo laboral, “toda vez que lo que se busca es permitir y fomentar la integración de este grupo a la vida cotidiana, incluyendo el aspecto laboral”.

Entonces, el trabajador que presenta una de las limitaciones señaladas tiene el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, semejante a como ocurre con las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados[9].

4.2. La Ley 361 de 1997 (Diario Oficial 42.978 de febrero 11 de 1997) fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Carta Política, en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación”, para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º L. 361 de 1997).

El artículo 26 de la referida ley 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, se 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”[10] (no está en negrilla en el texto original).

Además, el inciso 2º *ibidem* 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, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”, inciso que fue declarado condicionalmente exequible por esta corporación en la precitada sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del trabajador “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización” (no está en negrilla en el texto original).

Al tenor de esas consideraciones, se concluyó que la indemnización a la que alude el artículo 26 citado no otorga per se eficacia al despido o terminación del contrato, que se efectúe sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sino que constituye una sanción para el empleador que contraviene esa norma, “adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral” (no está en negrilla en el texto original).

Entonces, el derecho a la protección laboral reforzada que, entre otros, cobija a los trabajadores discapacitados y a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, les ampara del trato discriminatorio que comporta su despido o la terminación del contrato de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social, siendo esa garantía el cumplimiento del deber del Estado (art. 2º Const.) de procurar la efectividad de sus derechos a la a la igualdad y al trabajo, como formas de lograr la adecuada integración social (art. 47 *ib.*).

Quinta. Análisis del caso concreto.

5.1. Ha de determinarse entonces si prospera la acción de tutela instaurada por el señor John Jaiver Torres Uribe, mediante la cual pretende que se ordene su reintegro laboral a la Organización Pajonales S.A., que dio por terminado el contrato de trabajo que habían suscrito, a pesar de padecer una limitación física como consecuencia del accidente de trabajo, aunque le fueron cubiertas las prestaciones sociales a que tenía derecho.

5.2. Tal como se advirtió, resulta procedente en sede de tutela ordenar el reintegro de aquellas personas que gozan del derecho a una estabilidad laboral reforzada al padecer una limitación física como en el presente evento, cuando para el despido el empleador no solicitó autorización al Ministerio de la Protección Social, que es precisamente un medio expedito para proteger sus derechos a la igualdad y al trabajo.

El señor John Jaiver Torres Uribe afirmó haber sufrido el accidente con su arma de dotación, presentando al momento del despido fuertes dolores y parestesias en el muslo izquierdo con una evolución de 8 meses, lo cual intentó rebatir la parte accionada argumentando que “no le consta... que el accionante haya venido presentando dolores y la parestesis (sic) a la que alude... la incapacidad temporal prescrita por los médicos tratantes, con

ocasión del accidente de trabajo en mención, cesó definitivamente el día 19 de noviembre de 2007".

Por su parte, la demandada adujo que “atendiendo las recomendaciones correspondientes, el trabajador fue reubicado en un puesto de trabajo que no le generaba mayor esfuerzo, circunstancia que facilitó su recuperación; hasta el punto que la Empresa nunca tuvo noticia acerca de calificación alguna por una eventual pérdida de su capacidad laboral" (f. 22 ib.).

No existe un elemento probatorio que permita concluir que la Organización Pajonales S.A., pese a tener conocimiento, a través de la ARP a la cual tenía afiliado a su empleado, del accidente que éste sufrió, dispusiere la valoración de la eventual pérdida de capacidad laboral, para poder contar con los dictámenes proferidos por las Juntas de Calificación de Invalidez, decisiones que constituyen el fundamento jurídico, técnico y científico autorizado para establecer la pérdida de la capacidad laboral de los usuarios del sistema de seguridad social.

Aunado a lo anterior, era preponderante que el empleador solicitara la previa autorización del referido Ministerio para dar por terminado el contrato, cualquiera fuese la causa de tal determinación, como se señaló en los pronunciamientos de esta corporación citados en precedencia, dada la garantía que protege a esta calidad de trabajadores, cuyo despido o terminación del contrato laboral se torna ineficaz, al omitirse tal autorización.

Así las cosas, en el análisis de los puntos fácticos y legales referidos por el actor y de las pruebas incorporadas al expediente, incluidas las presentadas por la empresa demandada, encuentra la Sala que el señor Torres Uribe se halla en una de las situaciones sobre las cuales la Constitución erige la protección laboral reforzada.

En consecuencia, esta Sala de Revisión revocará el fallo proferido en diciembre 2 de 2008 por el Juzgado Civil del Circuito de Lérida, por medio del cual revocó el que en agosto 22 de 2008 adoptó el Juzgado Promiscuo Municipal de Ambalema; en su lugar, concederá la tutela para proteger los derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social del demandante John Jaiver Torres Uribe.

Así, se ordenará a la Organización Pajonales S.A., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia proceda a reintegrar, en una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar, al señor John Jaiver Torres Uribe.

De igual forma, por el mismo conducto se ordenará a la Organización Pajonales S.A. que, a través de la ARP a la cual se encontraba afiliado el señor John Jaiver Torres Uribe, se realice evaluación técnica científica del eventual grado de pérdida de la capacidad laboral, en cuya determinación se deberá tomar en cuenta las especiales connotaciones de la labor que desplegaba.

A su vez, atendiendo lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la accionada Organización Pajonales S.A., deberá pagarle al señor Torres Uribe, en un término máximo de diez días, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

III.- DECISIÓN.

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo de diciembre 2 de 2008, proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Lérida, por medio del cual fue revocado el dictado por el Juzgado Promiscuo Municipal de Ambalema en agosto 22 del mismo año, dentro de la acción de tutela incoada por el señor John Jaiver Torres Uribe, contra la Organización Pajonales S.A. En su lugar, CONCEDER al actor la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

Segundo.- En consecuencia, ORDENAR a la Organización Pajonales S.A., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia proceda a reintegrar al señor John Jaiver Torres Uribe, a una actividad que pueda desempeñar, dentro de las mismas o superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación, con el pago de los salarios y todas sus prestaciones sociales como si no hubiera dejado de laborar.

Tercero.- ORDENAR por el mismo conducto a la Organización Pajonales S.A., que a través de la ARP a la cual se encontraba afiliado el señor John Jaiver Torres Uribe, se realice evaluación técnica científica del eventual grado de pérdida de su capacidad laboral, en cuya determinación se deberá tomar en cuenta las especiales connotaciones de la labor que desplegaba.

Cuarto.- ORDENAR por el mismo conducto a la Organización Pajonales S.A., que pague al señor John Jaiver Torres Uribe, en un término máximo de diez días contados a partir de la notificación de este fallo y si aún no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Quinto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaría General

[1] Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de agosto 10 de 2006, M. P. Álvaro Tafur Galvis, entre otras.

[2] T-661 de agosto 10 de 2006, que acaba de ser citada.

[3] "Sentencia C-073 de 2003 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Examen constitucional del artículo 33, parcial, 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'."

[4] "Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente."

[5] "Al respecto consultar las Sentencias T-530 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-002 de 2006 M.P. Jaime Córdoba Triviño."

[6] En la sentencia T-198 de 2006, previamente citada, la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales.

[7] T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[8] Cfr. T-196/06 previamente citada.

[9] Cfr. C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis.

[10] El aparte en negrilla fue declarado exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, previamente citada.



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

 logo