Función Pública

Sentencia 049 de 2017 Corte Constitucional

SENTENCIA SU-049/17

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificaciÃ³n que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situaciÃ³n de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en condiciones regulares.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Alcance

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estÃ©n en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÃN DE SERVICIOS, Y LA APLICACIÃN DE LAS PRESTACIONES DE LA LEY 361 DE 1991-InterpretaciÃ³n constitucional

Todas las Salas de RevisiÃ³n han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de salario, contemplada en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relaciÃ³n es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta protecciÃ³n no aplica Ãºnicamente a las relaciones laborales de carÃ¡cter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes.

UNIFICACIÃN DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÃN DE DISCAPACIDAD FÃSICA, SENSORIAL Y PSIQUICA

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantÃa de la cual son titulares las personas que tengan una afectaciÃ³n en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestaciÃ³n de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violaciÃ³n a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnizaciÃ³n de 180 dÃas, segÃºn lo previsto en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la ConstituciÃ³n, incluso en el contexto de una relaciÃ³n contractual de prestaciÃ³n de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Orden a compaÃ±Ãa renovar el contrato de prestaciÃ³n de servicios con el accionante, cancelar las remuneraciones que se dejaron de pagar y la indemnizaciÃ³n equivalente a 180 dÃas de honorarios

Pese a que el actor era titular del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, se le dio por terminado el vÃnculo contractual sin autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo y sin justa causa probada

Referencia: expediente T-4632398

AcciÃ³n de tutela presentada por ÃngelMarÃa EchavarrÃa Oquendo contra Inciviles S.A.

Magistrada ponente:

MARÃA VICTORIA CALLE CORREA

BogotÃ¡ D.C., dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados MarÃa Victoria Calle Correa –Presidenta–, Aquiles Arrieta GÃ³mez(e) Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez, Alejandro Linares Cantillo, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Alberto Rojas RÃos, Gloria Stella Ortiz Delgado, Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio, y Luis Ernesto Vargas Silva, en uso de sus facultades constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisiÃ³n de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Treinta Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn, el 8 de julio de 2014 y, en segunda instancia, por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de MedellÃn, el 14 de agosto de 2014, [1] en el proceso de tutela que iniciÃ³ el seÃ±or ÃngelMarÃa EchavarrÃa Oquendo contra la empresa Inciviles S.A. En sesiÃ³n del 11 de

marzo de 2015, y con fundamento en el artÃculo 54A del Reglamento vigente para ese entonces, la Sala Plena de la Corte Constitucional decidiÃ³ asumir el conocimiento de este proceso con el fin de unificar su jurisprudencia sobre el tema. Mediante auto del 19 de marzo de 2015, se suspendieron los tÃ©rminos de dicho proceso hasta que la Sala Plena adoptara la decisiÃ³n correspondiente.

I. DEMANDA Y SOLICITUD

El seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo, de 73 aÃ±os de edad, se desempeÃ±aba como conductor de vehÃculos de carga para la firma Inciviles S.A., con un contrato de prestaciÃ³n de servicios. Inciviles S.A. terminÃ³ unilateralmente el vÃnculo sin autorizaciÃ³n previa del inspector de trabajo, en un momento en el cual se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente de origen profesional que le ocasionÃ³ una lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso, ubicado en su hombro izquierdo, y que le dificultaba realizar sus labores desde hacÃa algÃºn tiempo. InstaurÃ³ acciÃ³n de tutela por considerar vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada.
1. Los hechos del caso son los siguientes:
1.1. Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo tiene 73 aÃ±os de edad[2] y prestÃ³ sus servicios a la compaÃ±Ãa Inciviles S.A. por cerca de aÃ±o y medio, conduciendo los vehÃculos de dicha empresa que transportan los materiales de construcciÃ³n requeridos para el desarrollo de su objeto social[3]. Para tal efecto, celebrÃ³ dos contratos de prestaciÃ³n de servicios. El primero desde el 3 de enero de 2013 hasta el 30 de noviembre del mismo aÃ±o[4]. El segundo contrato lo iniciÃ³ el 1Âº de enero de 2014 y, segÃºn su clÃ¡usula sexta, tenÃa una duraciÃ³n de once meses contados a partir de la fecha de celebraciÃ³n[5]. Sin embargo, fue terminado de manera anticipada el 14 de marzo del mismo aÃ±o, cuando sÃ³lo habÃan transcurrido dos meses y medio de su ejecuciÃ³n.[6]
Â
1.2. Inciviles S.A. decidiÃ³ terminar el segundo contrato de manera unilateral sin solicitar autorizaciÃ³n previa del inspector de trabajo alegando la existencia de una justa causa relacionada con el incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo del contratista. EspecÃficamente, en la comunicaciÃ³n del despido, se anotÃ³: *"*[e]*l dÃa 13 de marzo de 2014, el Sr. ECHAVARRÃA estaba a cargo del vehÃculo con placas STZ-215, siendo las 12:00pm en el BOTADERO TERRIGENO el Sr. ECHAVARRÃA, dejÃ³ rodar y chocÃ³ una volqueta que estaba parqueada detrÃ¡s, daÃ±ando la persiana y causando daÃ±os a otro vehÃculo particular*" (MayÃºsculas en el texto).

1.3. La carta mediante la cual la empresa dio por terminado el contrato de prestaciÃ³n de servicios, con fecha del 14 de marzo de 2014, le fue notificada al accionante el dÃa 18 del mismo mes. Para ese momento, se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente laboral que sufriÃ³ mientras realizaba sus labores el 27 de enero de ese aÃ±o[7]. Cuando descargaba los materiales que se encontraban dentro de uno de los vehÃculos que operaba, le cayÃ³ encima una llanta que lo arrojÃ³ al piso, con la mala fortuna de que lo atropellÃ³ un vehÃculo particular que transitaba por allÃ[8].

1.4. El actor sufriÃ³ una lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso, en su hombro izquierdo[9]. IniciÃ³ tratamiento fÃsico, con ingestiÃ³n de analgÃ©sicos y controles de ortopedia[10], y fue incapacitado en cuatro oportunidades, comprendidas entre: (i) el 28 de enero y el 6 de febrero de 2014[11]; (ii) el 7 y el 26 de febrero de 2014[12]; (iii) el 17 y el 27 de marzo de 2014[13], y (iv) el 20 y el 30 de junio de 2014[14].

1.5. Todos los servicios mÃ©dicos fueron cubiertos por el Seguro Obligatorio de Accidentes de TrÃ¡nsito (SOAT), que amparaba al vehÃculo particular implicado en el accidente, asÃ como por la EPS del rÃ©gimen contributivo a la cual estaba afiliado el accionante como trabajador independiente[15].

1.6. Durante el aÃ±o 2014, el actor no estuvo afiliado a un Fondo de Pensiones y CesantÃas, ni a una Administradora de Riesgos Laborales. A su juicio, esos gastos debÃan correr por cuenta de la compaÃ±Ãa, toda vez que, a pesar de que el contrato decÃa ser de prestaciÃ³n de servicios, Ã©l consideraba que se trataba de un contrato laboral porque existÃa subordinaciÃ³n. Particularmente, el seÃ±or EchavarrÃa Oquendo manifestÃ³ (i) haber recibido Ã³rdenes de manera constante por parte de los funcionarios de la empresa; (ii) cumplir con un horario habitual de 7:00 a.m. a 5:30 p.m., hasta completar cuarenta y ocho (48) horas semanales, y (iii) recibir el pago de horas extras cuando era necesario atender una tarea especÃfica por fuera del horario establecido. Aunque en el expediente obran copias de los contratos de prestaciÃ³n de servicios, no aportÃ³ pruebas de sus aserciones referidas a Ã³rdenes, horarios y pagos de horas extras.

1.7. Inconforme con la terminaciÃ³n unilateral del contrato, el 18 de marzo de 2014 el accionante acudiÃ³ ante la DirecciÃ³n Territorial del Ministerio del Trabajo en el Departamento de Antioquia para denunciar a Inciviles S.A. por haber desconocido la estabilidad laboral de la que gozaba al tener tratamientos mÃ©dicos pendientes y estar incapacitado para trabajar[16]. Como consecuencia, solicitÃ³ el reintegro al cargo. El 3 de junio del 2014, el inspector de trabajo[17] citÃ³ a ambas partes a una audiencia de conciliaciÃ³n, programada para el dÃa 12 del mismo mes[18]. En la diligencia, la empresa manifestÃ³ que no le asistÃa Ã¡nimo conciliatorio debido a la naturaleza del contrato (de prestaciÃ³n de servicios) que segÃºn su criterio podÃa terminarse en cualquier momento[19]. Por esa razÃ³n, la audiencia finalizÃ³ sin acuerdo.

1.8. Teniendo en cuenta los anteriores hechos, el 24 de junio de 2014 el seÃ±or EchavarrÃa Oquendo presentÃ³ acciÃ³n de tutela contra la compaÃ±Ãa Inciviles S.A. por considerar vulnerado su derecho fundamental al trabajo. EspecÃficamente, denunciÃ³ la terminaciÃ³n unilateral y sin autorizaciÃ³n previa del inspector de trabajo de su contrato de prestaciÃ³n de servicios mientras estaba incapacitado como consecuencia de un accidente laboral. SolicitÃ³ el reintegro sin soluciÃ³n de continuidad, que el contrato celebrado en el 2013 fuera declarado como un contrato laboral vigente hasta la fecha, y que Inciviles S.A. realizara los aportes atrasados al Sistema General de Seguridad Social.

2. Respuesta de la entidad accionada
En escrito presentado el 1Âº de julio del 2014, Inciviles S.A. argumentÃ³ que (i) era responsabilidad del contratista realizar los aportes al Sistema General de Seguridad Social; (ii) para la fecha en que se dio por terminado el contrato, el accionante no estaba incapacitado; (iii) considera que no hay lugar a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestaciÃ³n de servicios, y (iv) finalmente, argumentÃ³ que la discusiÃ³n de la naturaleza jurÃdica del contrato celebrado le correspondÃa al juez laboral, mas no al juez de tutela.

3. DecisiÃ³n del juez de tutela en primera instancia
Mediante Sentencia del 8 de julio de 2014, el Juzgado Treinta Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn declarÃ³ que la acciÃ³n era improcedente. A su juicio, el actor no cumpliÃ³ con el principio de subsidiariedad toda vez que (i) la definiciÃ³n de la naturaleza jurÃdica de la relaciÃ³n laboral, el reintegro y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, son competencia del juez laboral, y (ii) en el caso no se presenta un perjuicio irremediable a raÃz del cual los medios ordinarios de defensa judicial resulten inidÃ³neos.

4. ImpugnaciÃ³n
El accionante impugnÃ³ esta decisiÃ³n el 11 de julio de 2014, afirmando que la acciÃ³n era procedente porque existe un perjuicio irremediable dado que sus derechos fundamentales a la salud y a una vida en condiciones mÃnimas de dignidad, se encuentran comprometidos, y es un sujeto de especial protecciÃ³n constitucional por tener mÃ¡s de 70 aÃ±os de edad.
5. DecisiÃ³n del juez de tutela en segunda instancia
Mediante Sentencia del 14 de agosto de 2014, el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de MedellÃn, confirmÃ³ la decisiÃ³n inicial por considerar que la acciÃ³n de tutela era improcedente lo que sustentÃ³ con similares argumentos a los expuestos por el juez de primera instancia.

6. Pruebas aportadas por las partes y evaluadas por los jueces de tutela
(i) Copia del contrato de prestaciÃ³n de servicios celebrado en el 2013[20]; (ii) copia de la citaciÃ³n que hizo el Ministerio del Trabajo a una audiencia de conciliaciÃ³n[21]; (iii) copia del comunicado enviado por el accionante a Inciviles S.A. informÃ¡ndole sobre la futura realizaciÃ³n de la audiencia de conciliaciÃ³n[22]; (iv) copia de la solicitud presentada por el accionante ante el Ministerio del Trabajo, donde le pidiÃ³ que programara una audiencia de conciliaciÃ³n[23]; (v) copia del informe del accidente de trÃ¡nsito que ocurriÃ³ el 27 de enero de 2014[24]; (vi) copia de la cÃ©dula de ciudadanÃa y de la licencia de conducciÃ³n del peticionario[25]; (vii) copia de la cÃ©dula de ciudadanÃa, de la licencia de conducciÃ³n y del SOAT del tercero que atropellÃ³ al actor[26]; (viii) copia del contrato de prestaciÃ³n de servicios celebrado en el dos mil catorce (2014)[27]; (ix) copia del documento a travÃ©s del cual Inciviles S.A. notificÃ³ al accionante sobre la terminaciÃ³n unilateral del contrato de prestaciÃ³n de servicios[28]; (x) copia del comunicado por medio del cual la compaÃ±Ãa le informÃ³ al actor que iba a proceder a descontar los costos de reparaciÃ³n de un daÃ±o que Ã©l le ocasionÃ³ al vehÃculo que estaba a su cargo en el 2013[29]; (xi) copia del registro del siniestro presentado ante Allianz Seguros S.A. el 13 de marzo de 2014[30]; (xii) copia de las incapacidades y valoraciones mÃ©dicas[31]; (xiii) copia del formulaciÃ³n de afiliaciÃ³n al Sistema General de Riesgos Profesionales[32]; (xiv) copia del acta levantada en la audiencia de conciliaciÃ³n[33], y (xv) copia de los recibos de pago al Sistema General de Seguridad Social en Salud[34].

II. CONSIDERACIONES
1. Competencia

La Sala Plena es competente para estudiar los fallos de tutela proferidos dentro del trÃ¡mite de referencia con fundamento en lo dispuesto en el inciso 3Âº del artÃculo 86 y el numeral 9Âº del artÃculo 241 de la ConstituciÃ³n PolÃtica, en concordancia con los artÃculos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y 61 del Reglamento Interno de la CorporaciÃ³n.

2. PresentaciÃ³n del caso, motivos de la unificaciÃ³n, planteamiento de los problemas jurÃdicos y estructura de la decisiÃ³n
2.1. En el presente caso, el seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo con 72 aÃ±os de edad se desempeÃ±aba como conductor de vehÃculos de carga para Inciviles S.A., en virtud de un contrato de prestaciÃ³n de servicios pactado con una duraciÃ³n de once meses. No obstante, el vÃnculo fue terminado cuando sÃ³lo habÃa trascurrido dos meses y catorce dÃas de su ejecuciÃ³n, de manera unilateral por parte de la compaÃ±Ãa contratante y sin autorizaciÃ³n previa del inspector del trabajo. Al momento de finalizarse la relaciÃ³n contractual, el actor sufrÃa una grave afectaciÃ³n en su estado de salud como consecuencia de un accidente de origen profesional que le ocasionÃ³ una lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso, ubicado en su hombro izquierdo, y que le dificultaba realizar sus labores desde hacÃa algÃºn tiempo. El seÃ±or EchavarrÃa Oquendo interpuso la acciÃ³n de tutela objeto de revisiÃ³n por la presunta vulneraciÃ³n de su derecho fundamental al trabajo al considerarse sujeto de estabilidad laboral reforzada. Por su parte, la firma demandada seÃ±alÃ³ que (i) para la fecha en que se dio por terminado el contrato, el accionante no estaba incapacitado, (ii) el actor no es sujeto de estabilidad reforzada predicable de los contratos de prestaciÃ³n de servicios, y (iii) la discusiÃ³n de la naturaleza jurÃdica del contrato le corresponde al juez laboral, no al de tutela.

2.2. La Sala Plena de esta Corte asumiÃ³ el conocimiento del presente asunto, con el fin de unificar la interpretaciÃ³n constitucional en torno a las siguientes tres cuestiones que encuentran diferentes respuestas en la jurisprudencia nacional: (i) si la estabilidad ocupacional reforzada es una garantÃa de la cual son titulares solo las personas que cuentan con una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; (ii) si la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestaciÃ³n de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad; y (iii) si, en caso de ser afirmativas las respuestas a las cuestiones anteriores, la violaciÃ³n a la estabilidad ocupacional reforzada en el contexto de una relaciÃ³n contractual de prestaciÃ³n de servicios debe dar lugar a una indemnizaciÃ³n de 180 dÃas, segÃºn lo previsto en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la ConstituciÃ³n.

2.3. La contestaciÃ³n de estas cuestiones se puede agrupar en la resoluciÃ³n del siguiente problema jurÃdico: Â¿Vulnera un contratante (Inciviles S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de un contratista (el seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo) al terminar su contrato de prestaciÃ³n de servicios de manera unilateral y anticipada sin obtener autorizaciÃ³n previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual padecÃa los efectos de un accidente de origen profesional que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares? En el caso de comprobarse la alegada vulneraciÃ³n, se deberÃ¡ precisar si es dable, ademÃ¡s de las protecciones restantes, decretar el reconocimiento de la indemnizaciÃ³n por despido injustificado que se encuentra estipulado en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997[35] o, en su defecto, determinar quÃ© sumas deben cancelÃ¡rsele al trabajador y por quÃ© concepto.

2.4. Con este propÃ³sito, la Sala (3) definirÃ¡ la procedibilidad de la acciÃ³n de tutela. Luego de lo cual, precisarÃ¡ la interpretaciÃ³n constitucional en las cuestiones antes indicadas, referidas al alcance de la estabilidad ocupacional reforzada respecto: (4) de las personas que

no cuentan con calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; (5) de si en casos como los referidos procede una indemnizaciÃ³n de 180 dÃas, prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la ConstituciÃ³n; (6) de si ambas garantÃas -estabilidad reforzada e indemnizaciÃ³n- aplican a las relaciones originadas en contratos de prestaciÃ³n de servicios que no envuelven vÃnculos laborales (bajo subordinaciÃ³n) en la realidad. Finalmente, (7) resolverÃ¡ el caso concreto.

3. Procedencia de la acciÃ³n de tutela – ReiteraciÃ³n de jurisprudencia y soluciÃ³n del caso concreto–
3.1. La acciÃ³n de tutela procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; o (ii) dispone de ellos pero se requiere evitar un perjuicio irremediable;[36] o (iii) los recursos disponibles no son idÃ³neos o eficaces, toda vez que su sola existencia formal no es garantÃa de su utilidad en el caso concreto. En este ÃºltimO caso, la determinaciÃ³n de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un anÃ¡lisis abstracto y general. Es competencia del juez constitucional examinar cuÃ¡l es la eficacia que, en concreto, tiene el otro instrumento de protecciÃ³n.[37] Y para determinar esto Ãºltimo la jurisprudencia de esta Corte ha seÃ±alado dos pautas generales: primero, debe verificarse si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y segundo si son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.[38]

3.2. La procedibilidad de la acciÃ³n de tutela estÃ¡, igualmente, supeditada al cumplimiento del requisito de inmediatez. Ãste exige que la acciÃ³n sea interpuesta de manera oportuna en relaciÃ³n con el acto que generÃ³ la presunta vulneraciÃ³n. La inmediatez encuentra su razÃ³n de ser en la tensiÃ³n existente entre el derecho constitucional a presentar una acciÃ³n de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuraciÃ³n de aquella acciÃ³n como un medio de protecciÃ³n inmediata de los derechos fundamentales. Es decir, que pese a no contar con un tÃ©rmino de prescripciÃ³n por mandato expreso del artÃculo 86 superior, debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposiciÃ³n oportuna.

3.3. Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha seÃ±alado que el examen de procedencia de la tutela debe ser mÃ¡s flexible cuando estÃ¡n comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protecciÃ³n, o en circunstancias de debilidad manifiesta[39]. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una Ã³ptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial[40].

3.4. En este caso la tutela solicita un reintegro, declarar que el contrato celebrado en 2013 era laboral y estÃ¡ vigente, y que se ordene a la accionada realizar los aportes atrasados al Sistema General de Seguridad Social. Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevÃ© en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria.[41] No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta CorporaciÃ³n, en casos como este, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta, o un sujeto de especial protecciÃ³n constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasiÃ³n de la terminaciÃ³n de su relaciÃ³n contractual[42]. Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mÃnimo vital o a la salud se ve obstruido.

3.5. En el caso objeto de estudio, la Sala Plena encuentra que el seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo (i) tiene mÃ¡s de 70 aÃ±os de edad;[43] (ii) se desempeÃ±aba como conductor y sufriÃ³ un accidente de origen profesional que le dejÃ³ una lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso, ubicado en su hombro izquierdo, y que le dificultaba realizar sus labores desde hacÃa algÃºn tiempo; (iii) carece de otras fuentes de recursos econÃ³micos para asegurar su propia subsistencia, pues no cuenta con empleo o relaciÃ³n contractual vigente, con pensiÃ³n ni rentas de otra naturaleza, y carece de cesantÃas[44]; y (iv) finalmente no estÃ¡ afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el rÃ©gimen contributivo.[45] En tales circunstancias, la acciÃ³n de tutela es el mecanismo eficaz de protecciÃ³n, toda vez que el peticionario es una persona de la tercera edad y con problemas de salud, lo cual le hace difÃcil retornar al mercado de trabajo. Por otra parte, no cuenta con recursos para satisfacer sus necesidades bÃ¡sicas. Se hace entonces indispensable tomar acciones urgentes e impostergables para evitar un perjuicio sobre el mÃnimo vital del actor, que serÃa una consecuencia grave y, por sus condiciones existenciales, inminente. En consecuencia, la Corte pasarÃ¡ a pronunciarse sobre las cuestiones referidas.

4. Primera cuestiÃ³n: la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda –reiteraciÃ³n de jurisprudencia-

4.1. En la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral, o si por el contrario su Ã¡mbito de cobertura es mÃ¡s amplio y no requiere una calificaciÃ³n de esta naturaleza. Al respecto, la Sala de CasaciÃ³n Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantÃa derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997,[46] en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sÃ³lo se aplica a quienes tienen la "*condiciÃ³n de limitados por su grado de discapacidad*". Lo cual, a su turno, remite a la reglamentaciÃ³n contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los "[g]*rados de severidad de la limitaciÃ³n*" asÃ: *moderada* la que estÃ¡ entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; *severa* la mayor al 25% e inferior al 50%; y *profunda* la igual o superior al 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aÃºn sufrÃa las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorizaciÃ³n del Ministerio -entonces de la ProtecciÃ³n Social-, la Sala de CasaciÃ³n Laboral de la Corte Suprema sostuvo:

"Es claro entonces que la preci[t]ada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitaciÃ³n a que se refieren sus artÃculos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condiciÃ³n de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalÃa estÃ¡ comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protecciÃ³n y asistencia prevista en su primer artÃculo. || Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitaciÃ³n moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sÃ lo hace, aclarando que en su artÃculo 1Âº de manera expresa indica que su aplicaciÃ³n comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego,

el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razÃ³n no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artÃculo 7 del Decreto 2463 de 2001 seÃ±ala los parÃ¡metros de severidad de las limitaciones en los tÃ©rminos del artÃculo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitaciÃ³n *"moderada"* es aquella en la que la pÃ©rdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; *"severa",* la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pÃ©rdida de la capacidad labora y *"profunda"* cuando el grado de minusvalÃa supera el 50%. […] Surge de lo expuesto que la prohibiciÃ³n que contiene el artÃculo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrÃ¡ ser despedida o su contrato terminado por razÃ³n de su minusvalÃa, salvo que medie autorizaciÃ³n de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitaciÃ³n moderada".[47]
Â
Esta posiciÃ³n se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de CasaciÃ³n Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606),[48] del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992)[49] y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).[50]

4.2. Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva Ãºnicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta CorporaciÃ³n ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectaciÃ³n en su salud que les "*impid*[a] *o dificult*[e] *sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares*",[51] toda vez que esa situaciÃ³n particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificaciÃ³n que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situaciÃ³n de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el aÃ±o 2015 se puede observar que todas las Salas de RevisiÃ³n de la Corte, sin excepciÃ³n, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),[52] T-141 de 2016 (Sala Tercera),[53] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),[54] T-106 de 2015 (Sala Quinta,[55] T-691 de 2015 (Sala Sexta),[56] T-057 de 2016 (Sala SÃ©ptima),[57] T-251 de 2016 (Sala Octava)[58] y T-594 de 2015 (Sala Novena).[59] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concediÃ³ la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensiÃ³n de estabilidad reforzada porque no tenÃa una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

"[…] al momento de analizar si en efecto procede la garantÃa de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pÃ©rdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigiÃ³ al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculaciÃ³n existiere la calificaciÃ³n de su pÃ©rdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a travÃ©s de la sentencia en cuestiÃ³n, limitÃ³ el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartÃ¡ndose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantÃa".[60]

4.3. Existen entonces diferencias objetivas en la jurisprudencia nacional. Ahora bien, la Corte Constitucional ha seÃ±alado que el de estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y por tanto esta CorporaciÃ³n en su calidad de Ã³rgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretaciÃ³n correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional (CP art 241). Este caso fue seleccionado y sometido a la Sala Plena de la Corte para esos efectos, lo cual procede a hacerse.

4.4. La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretaciÃ³n constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la ConstituciÃ³n PolÃtica: en el derecho a "*la estabilidad en el empleo*" (CP art 53);[61] en el derecho de todas las personas que "*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*" a ser protegidas "*especialmente*" con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "*real y efectiva*" (CP arts. 13 y 93);[62] en que el derecho al trabajo "*en todas sus modalidades*" tiene especial protecciÃ³n del Estado y debe estar rodeado de "*condiciones dignas y justas*" (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una polÃtica de "*integraciÃ³n social*" a favor de aquellos que pueden considerarse "*disminuidos fÃsicos, sensoriales y sÃquicos*" (CP art 47);[63] en el derecho fundamental a gozar de un mÃnimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas bÃ¡sicas como la alimentaciÃ³n, el vestido, el aseo, la vivienda, la educaciÃ³n y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de "*obrar conforme al principio de solidaridad social*" (CP arts. 1, 48 y 95).[64]

4.5. Estas disposiciones se articulan sistemÃ¡ticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, segÃºn la ConstituciÃ³n, no solo quienes tienen una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protecciÃ³n especial. Son todas las personas "*en circunstancias de debilidad manifiesta*" las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "*especialmente*" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situaciÃ³n permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la ConstituciÃ³n no hace tal diferenciaciÃ³n, sino que se refiere genÃ©ricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protecciÃ³n especial debe definirse en funciÃ³n del campo de desarrollo individual de que se trate, y asÃ la ConstituciÃ³n obliga a adoptar dispositivos de protecciÃ³n diferentes segÃºn si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el Ã¡mbito ocupacional, que provoca esta decisiÃ³n de la Corte, rige el principio de "*estabilidad*" (CP art 53), el cual como se verÃ¡ no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinaciÃ³n sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la ConstituciÃ³n; es decir, "*en todas sus formas*" (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias

de debilidad manifiesta tienen derecho a una protecciÃ³n especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y tÃ©rminos de la protecciÃ³n especial para esta poblaciÃ³n, pero debe hacerlo dentro de ciertos lÃ-mites, pues como se indicÃ³ debe construirse sobre la base de los principios de no discriminaciÃ³n (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integraciÃ³n social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

4.6. Pues bien, la protecciÃ³n especial debe en primer tÃ©rmino fundarse en los principios de solidaridad e integraciÃ³n social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protecciÃ³n individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pÃ©rdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentaciÃ³n objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeÃ±o en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o mÃ¡s seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situaciÃ³n de salud. Si no se observa una asunciÃ³n voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La ConstituciÃ³n, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vÃnculos prexistentes a la situaciÃ³n que motiva el obrar solidario. AsÃ, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectaciÃ³n de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunciÃ³n de su cuidado y asistencia persona;[65] para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venÃ-a recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestaciÃ³n de servicios que requiera;[66] y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligaciÃ³n de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto ademÃ¡s se acompasa con el principio de integraciÃ³n social (CP art 43).

4.7. SegÃºn lo anterior, la ConstituciÃ³n consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha seÃ±alado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pÃ©rdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentaciÃ³n sobre la materia-, sino tambiÃ©n quienes experimentan una afectaciÃ³n de salud que les "*impide o dificulta sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares*" (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas estÃ¡n tambiÃ©n expuestas a perder sus vÃnculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minerÃa y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vÃnculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artÃculos, productos o mÃ¡quinas con sus extremidades y resultan sin vÃnculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o Ãºnicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo fÃsico extenso (T-141 de 2016).

4.8. La posiciÃ³n jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada Ãºnicamente a quienes tienen una pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vÃnculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pÃ©rdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso Ãºnicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una prÃ¡ctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o econÃ³micos de los demÃ¡s. Las personas tienen un valor en sÃ mismas, y al experimentar una afectaciÃ³n de salud no pueden ser tratadas como las mercancÃas o las cosas, que se desechan ante la presentaciÃ³n de un 'desperfecto' o 'problema funcional'. Un fundamento del Estado constitucional es "*el respeto de la dignidad humana*" (CP art 1), y la ConstituciÃ³n establece que el trabajo, "*en todas sus modalidades*", debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condiciÃ³n exclusiva de instrumentos.

4.9. Quien contrata la prestaciÃ³n de un servicio personal –con o sin subordinaciÃ³n- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relaciÃ³n relevante a la luz de la ConstituciÃ³n, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es vÃ¡lido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposiciÃ³n de sus bienes econÃ³micos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeÃ±o regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vÃnculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino ademÃ¡s porque le dificulta la consecuciÃ³n de una nueva ocupaciÃ³n con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades bÃ¡sicas, con lo cual estÃ¡ en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social. En la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

"La construcciÃ³n de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razÃ³n suficiente del artÃculo 95 de la Carta PolÃtica y por ello, en lugar de rechazar a quien estÃ¡ en situaciÃ³n ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano -impuesto categÃ³ricamente por la ConstituciÃ³n- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acciÃ³n humanitaria es aquella que desde tiempos antiquÃsimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrÃ³picas hacia la compasiÃ³n y se traducÃa en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que

implicara menos riesgo hipotÃ©tico".

4.10. Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. Ahora bien, resta por preguntarse si esta protecciÃ³n se prodiga no solo en virtud de la ConstituciÃ³n, sino que implica incluso la posibilidad de aplicar las prestaciones estatuidas en la Ley 361 de 1997.

5. Segunda cuestiÃ³n: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestaciÃ³n de servicios, y la aplicaciÃ³n de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la ConstituciÃ³n

5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresiÃ³n "*estabilidad laboral reforzada*" para hacer alusiÃ³n al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurÃdico, la locuciÃ³n '*laboral*' se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestaciÃ³n de servicios personales bajo subordinaciÃ³n jerÃ¡rquica. No obstante, esta Corte ha seÃ±alado que el derecho a la estabilidad *laboral* reforzada aplica no solo a quienes tienen un vÃnculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino tambiÃ©n a quienes estÃ¡n insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestaciÃ³n de servicios o en un contrato de aprendizaje. En efecto, desde la sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido que "*aÃºn en el seno del contrato de prestaciÃ³n de servicios, puede predicarse ciertas garantÃas de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos*".[67] Luego esta posiciÃ³n se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las sentencias T-490 de 2010,[68] T-988 de 2012,[69] T-144 de 2014[70] y T-310 de 2015.[71] En la sentencia T-040 de 2016, la Sala Tercera de RevisiÃ³n de la Corte tutelÃ³ el derecho a la estabilidad reforzada de una persona a quien se le terminÃ³ sin causa justificable y sin autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo su contrato de prestaciÃ³n de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta. Sostuvo entonces que "*la estabilidad laboral reforzada para personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestaciÃ³n de servicios*".[72]

5.2. En las relaciones de prestaciÃ³n de servicios independientes no desaparecen los derechos a "*la estabilidad*" (CP art 53), a una protecciÃ³n especial de quienes "*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*" (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que "*en todas sus modalidades*" estÃ© rodeado de "*condiciones dignas y justas*" (CP art 25) y a gozar de un mÃnimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una polÃtica de "*integraciÃ³n social*" a favor de aquellos que pueden considerarse "*disminuidos fÃsicos, sensoriales y sÃquicos*" (CP art 47), o de "*obrar conforme al principio de solidaridad social*" (CP arts. 1, 48 y 95). Por este motivo, mÃ¡s que hablar de un principio de estabilidad *laboral* reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la *estabilidad ocupacional reforzada*, por ser una denominaciÃ³n mÃ¡s amplia y comprehensiva.[73] Esta garantÃa tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estÃ©n en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Este proceso, sin embargo, provoca una pregunta: (i) por una parte, si en el contexto de relaciones originadas en contratos de prestaciÃ³n de servicios la vulneraciÃ³n de la estabilidad ocupacional reforzada activa las prestaciones de la Ley 361 de 1997; y, en caso afirmativo, (ii) si aplica, en tales hipÃ³tesis, incluso a quienes sin tener calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda estÃ¡n en circunstancias de debilidad manifiesta por sus problemas acreditados de salud. Sobre estas materias hay diferencias jurisprudenciales, que la Corte en primer lugar (a) identificarÃ¡, y luego (b) resolverÃ¡.

a. IdentificaciÃ³n de las diferencias jurisprudenciales: aplicaciÃ³n de las prestaciones de Ley 361 de 1997 a (i) las relaciones originadas en contratos de prestaciÃ³n de servicios y (ii) de personas en condiciones de debilidad manifiesta que no tienen pÃ©rdida de capacidad moderada, severa o profunda

5.3. RecuÃ©rdese para el efecto que segÃºn el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 ninguna persona en situaciÃ³n de discapacidad podrÃ¡ ser despedida o su contrato terminado por razÃ³n de su discapacidad, salvo que medie autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrÃ¡n derecho a una indemnizaciÃ³n equivalente a ciento ochenta dÃas del salario, sin perjuicio de las demÃ¡s prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el CÃ³digo Sustantivo del Trabajo y demÃ¡s normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. Esta disposiciÃ³n fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que contemplar solo una indemnizaciÃ³n de ciento ochenta dÃas para remediar la discriminaciÃ³n de una persona en situaciÃ³n de discapacidad resulta insuficiente a la luz de los estÃ¡ndares constitucionales. Por ese motivo, resolviÃ³ que el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condiciÃ³n de que se entendiera que "*carece de todo efecto jurÃdico el despido o la terminaciÃ³n del contrato de una persona por razÃ³n de su limitaciÃ³n sin que exista autorizaciÃ³n previa de la oficina de Trabajo que constate la configuraciÃ³n de la existencia de una justa causa para el despido o terminaciÃ³n del respectivo contrato*".[74] Por lo mismo, lo que se pregunta en primer lugar la Corte es si en los contratos de prestaciÃ³n de servicios la desvinculaciÃ³n, sin autorizaciÃ³n de la oficina del trabajo, de una persona en condiciones de debilidad manifiesta acarrea la ineficacia de la terminaciÃ³n del contrato y la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas.

5.4. (i) En la jurisprudencia constitucional parece no haber desacuerdo en torno a que, en tales casos, procede la ineficacia de la desvinculaciÃ³n y, por consiguiente, la renovaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios en condiciones aceptables. En las sentencias T-490 de 2010 (Sala SÃ©ptima),[75] T-988 de 2012 (Sala Primera),[76] T-144 de 2014 (Sala Octava),[77] T-310 de 2015 (Sala SÃ©ptima)[78] y T-040 de 2016 (Sala Tercera)[79] se resolvieron asuntos de personas vinculadas mediante un contrato de prestaciÃ³n de servicios, a quienes se les dio por terminado el vÃnculo contractual sin autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo, pese a estar en condiciones de debilidad manifiesta por problemas de salud que les impedÃan o les dificultaban sustancialmente el desempeÃ±o de sus funciones en las condiciones regulares. En todos ellos, al no haberse demostrado justa causa para poner fin al vÃnculo, la jurisprudencia considerÃ³ ineficaz la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n contractual y ordenÃ³ la renovaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios.[80] No obstante, no ha habido la misma consistencia con la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas a la

cual se refiere el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997. En efecto, mientras en las sentencias T-144 de 2014 y T-310 de 2015 las Salas Octava y SÃ©ptima de RevisiÃ³n ordenaron el pago de la indemnizaciÃ³n en contextos de prestaciÃ³n de servicios, en contraste, en las sentencias T-490 de 2010,[81] T-988 de 2012[82] y T-040 de 2016[83] las Salas SÃ©ptima, Primera y Tercera respectivamente se abstuvieron de ordenarla. De hecho, en las dos Ãºltimas se seÃ±alÃ³ de forma expresa que si bien la naturaleza del vÃnculo (laboral o de prestaciÃ³n de servicios) no es relevante a efectos de definir si se aplica la estabilidad ocupacional reforzada, sÃ lo es para determinar si procede la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas consagrada en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Finalmente, en lo atinente al Ã¡mbito material de protecciÃ³n, la CorporaciÃ³n ha seÃ±alado de manera reiterada y uniforme que la estabilidad no depende de la denominaciÃ³n del vÃnculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. […] La naturaleza del vÃnculo, sin embargo, posee importancia al momento de determinar el alcance del amparo, una vez constatada la violaciÃ³n al derecho a la estabilidad laboral reforzada pues, a manera de ilustraciÃ³n, resulta claro que la terminaciÃ³n de un vÃnculo de carÃ¡cter laboral indefinido debe dar lugar al reintegro sin soluciÃ³n de continuidad y, en caso de hallarse plenamente comprobada la actitud discriminatoria del empleador, puede dar lugar a la condena al pago de la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de salario. A su turno, cuando la opciÃ³n productiva es un contrato o una orden de prestaciÃ³n de servicios, el amparo se concreta en declarar la ineficacia de la terminaciÃ³n del mismo, y ordenar su renovaciÃ³n por un perÃodo igual al inicialmente pactado. Obviamente, si persiste el estado de debilidad manifiesta del actor por razones de salud, la terminaciÃ³n del nuevo contrato estarÃ¡ sometida a la existencia del permiso de la autoridad del trabajo”.

5.5. (ii) Esta diferencia se profundiza ademÃ¡s, si se tiene en cuenta que en la jurisprudencia de la Corte tambiÃ©n ha habido posiciones enfrentadas en torno a si la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de salario o remuneraciÃ³n aplica solo a quienes presentan una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o si tambiÃ©n es predicable de quienes no la tienen pero estÃ¡n en condiciones de debilidad manifiesta por afectaciones de salud que les impiden o les dificultan sustancialmente el desempeÃ±o de sus funciones en las condiciones regulares. En tÃ©rminos generales, todas las Salas de RevisiÃ³n han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de salario, contemplada en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relaciÃ³n es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, incluso en casos como los indicados. Esto puede apreciarse en las sentencias T-692 de 2015 (Sala Primera), T-302 de 2013 (Sala Segunda), T-040 de 2016 (Sala Tercera), T-646 de 2015 (Sala Cuarta), T-593 de 2015 (Sala Quinta), T-899 de 2014 (Sala Sexta), T-098 de 2015 (Sala SÃ©ptima), T-316 de 2014 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena).[84] No obstante, en otras oportunidades, no se ha ordenado la indemnizaciÃ³n, como por ejemplo en las sentencias T-597 de 2014 (Sala Tercera) o T-106 de 2015 (Sala Quinta).[85] MÃ¡s aÃºn, en salvamentos y aclaraciones de voto, algunos magistrados de la CorporaciÃ³n han sostenido que las previsiones de la Ley 361 de 1997 sÃ³lo aplican a las personas que tienen pÃ©rdida de capacidad suficiente para quedar en condiciones de discapacidad, que serÃa la calificada como moderada, severa o profunda. En la sentencia T-040 de 2016 se reconstruyÃ³ esta posiciÃ³n disidente asÃ:

“algunos magistrados han salvado o aclarado su voto, dando un enfoque diferente a la estabilidad laboral reforzada para personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta[86]. || En dichos disentimientos se ha expuesto que es diferente la protecciÃ³n brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protecciÃ³n otorgada a las personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicaciÃ³n de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorizaciÃ³n de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnizaciÃ³n prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protecciÃ³n no se desprende de la ley sino directamente de la ConstituciÃ³n, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnizaciÃ³n sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanciÃ³n se genera por la presunciÃ³n contenida en la ley[87]”.

5.6. Pues bien, en vista de las diferencias de criterio, es entonces preciso unificar la jurisprudencia en esta materia. Ciertamente, para la Corte Constitucional no pasa inadvertido que en apariencia las discrepancias referidas se originan Ãºnicamente en la determinaciÃ³n de los alcances de la Ley 361 de 1997. Si esto fuera asÃ, y el asunto no tuviera entonces relevancia constitucional, las competencias de esta Corte estarÃan limitadas, pues su funciÃ³n en contextos como este es unificar la interpretaciÃ³n de la ConstituciÃ³n para casos similares. Sin embargo, lo que subyace a esta discrepancia es mÃ¡s que una diferencia hermenÃ©utica sobre los alcances de las normas contenidas en la Ley 361 de 1997. En el fondo busca definir si la las lecturas encontradas de la Ley 361 de 1997 se ajustan a la ConstituciÃ³n. La Corte procede a resolver esta diferencia.

b. UnificaciÃ³n de jurisprudencia constitucional. El artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, y sus garantÃas de estabilidad reforzada, conforme a la ConstituciÃ³n

5.7. El artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 establecÃa en su versiÃ³n original garantÃas de estabilidad laboral reforzada para toda persona con “*limitaciÃ³n*” o “*limitada*”. En esto seguÃa una terminologÃa general usada por todo el cuerpo de la misma Ley, que utilizaba originalmente los vocablos “*discapacidad*” y “*personas con limitaciones*”[88] para definir el universo de individuos beneficiarios de sus garantÃas. No obstante, en la sentencia C-458 de 2015[89] la Corte Constitucional conociÃ³ de la acciÃ³n pÃºblica dirigida contra varias disposiciones de la Ley 361 de 1997, y de otras leyes, las primeras porque empleaban vocablos tales como “*Personas con limitaciÃ³n*”, “*limitaciÃ³n*”, “*minusvalÃa*”, “*poblaciÃ³n con limitaciÃ³n*”, “*limitados*”, “*disminuciÃ³n padecida*”, “*trabajadores con limitaciÃ³n*”, “*normal o limitada*”, “*individuos con limitaciones*”, lo cual en criterio de los actores tenÃa un marcado sesgo discriminatorio y proyectaba una concepciÃ³n de las personas que estimaban contraria a la igual dignidad de todos los seres humanos. La Corte declarÃ³ exequibles los vocablos “limitaciÃ³n”, “limitaciones” o “disminuciÃ³n padecida” contenidos en los artÃculos 5Âº, 7Âº, 8Âº, 9Âº, 11, 12, 14, 18, 22, 26, 27, 31, 34, 35, 36, 43, 45, 50, 51, 59, 60, 63, 67 de la Ley 361 de 1997, “*en el entendido de que deberÃ¡n reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situaciÃ³n de discapacidad”*”. Como fundamento de su decisiÃ³n expuso lo siguiente:

“Los fragmentos acusados generan discriminaciÃ³n porque corresponden a un tipo de marginaciÃ³n sutil y silenciosa consistente en usar expresiones reduccionistas y que radican la discapacidad en el sujeto y no en la sociedad. Con ello, definen a los sujetos por una sola de sus caracterÃsticas, que ademÃ¡s no les es imputable a ellos, sino a una sociedad que no se ha adaptado a la diversidad funcional de ciertas personas. || No cabe ninguna duda del poder del lenguaje y mÃ¡s del lenguaje como forma en la que se manifiesta la legislaciÃ³n, que es un vehÃculo de construcciÃ³n y preservaciÃ³n de estructuras sociales y culturales. Ese rol de las palabras explica que las normas demandadas puedan ser consideradas inconstitucionales por mantener tratos discriminatorios en sus vocablos. Cabe recordar que el mandato de abstenciÃ³n de tratos discriminatorios ostenta rango constitucional (art. 13 CP) y por tanto cualquier acto de este tipo –incluso cuando se expresa a travÃ©s de la normativa- estÃ¡ proscrito.
Â
[…] La discriminaciÃ³n aludida se manifiesta porque las expresiones acusadas […] contribuyen a la generaciÃ³n de una mayor adversidad para las personas en situaciÃ³n de discapacidad, pues ubican su situaciÃ³n como un defecto personal, que ademÃ¡s los convierte en seres con capacidades restringidas que tienen un menor valor. Esta carga propia de las palabras citadas hace que los procesos de dignificaciÃ³n, integraciÃ³n e igualdad sean mÃ¡s complejos. || En efecto, las expresiones usadas por el Legislador no son neutrales, tienen una carga no sÃ³lo peyorativa en tÃ©rminos de lenguaje natural, sino violatoria de derechos en tÃ©rminos de las Ãºltimas tendencias del DIDH que ha asumido el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido no podrÃan ser exequibles expresiones que no reconozcan a las personas en condiciÃ³n de discapacidad como sujetos plenos de derechos, quienes a pesar de tener caracterÃsticas que los hacen diversos funcionalmente, deben contar con un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomÃa posible, pues son mucho mÃ¡s que los rasgos que los hacen diversos y pueden ser parte de la sociedad si ella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como individuos, en concordancia con el derecho a la dignidad humana […].”

5.8. Puede entonces afirmarse que las garantÃas de estabilidad reforzada del artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 se aplican, de conformidad con la sentencia C-458 de 2015,[90] a las personas en *situaciÃ³n de discapacidad*. No obstante, debe tenerse en cuenta que esa decisiÃ³n de control constitucional no buscaba agravar las condiciones de acceso a las prestaciones de la Ley, sino ajustar el lenguaje y la concepciÃ³n legislativa a las previsiones superiores. Ahora bien, la Ley 361 de 1997 no define quÃ© caracterÃsticas debe tener una persona para considerarse en *situaciÃ³n de discapacidad*, pero sÃ parece consagrar en sus artÃculos 1Âº y 5Âº que sus previsiones aplican a quienes estÃ¡n en condiciones de discapacidad moderada, severa y profunda. En efecto, por una parte, el artÃculo 1Âº de la Ley 361 de 1997 seÃ±ala que “*la presente ley*” se inspira en los derechos de las personas en situaciones de discapacidad, y en la necesidad de garantizar la asistencia y protecciÃ³n necesaria a quienes estÃ©n en situaciones de discapacidad “*severas y profundas*”. Por su parte, el artÃculo 5Âº Ãdem prevÃ© que las personas en situaciÃ³n de discapacidad deben entonces “*aparecer calificadas como tales en el carnÃ© de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud*”, y que dicho carnÃ© especificarÃ¡ el carÃ¡cter de persona en situaciÃ³n de discapacidad y el grado de discapacidad, y por tanto si es “*moderada, severa o profunda*”. A partir de estas dos previsiones se ha llegado a concluir, como antes se indicÃ³, que la estabilidad reforzada contenida en la Ley 361 de 1997 aplica solo a quienes tienen una pÃ©rdida de capacidad moderada, severa o profunda.

5.9. Sin embargo, es preciso resaltar los siguientes aspectos. En primer lugar, la Ley 361 de 1997 no define directamente las caracterÃsticas de una discapacidad moderada, severa o profunda, cuestiÃ³n que ha quedado entonces a la determinaciÃ³n del reglamento. En esa medida, segÃºn se indicÃ³, el universo efectivo de personas beneficiarias de la Ley 361 de 1997 no ha sido definido por el legislador, sino por el Ejecutivo mediante el Decreto reglamentario 2463 de 2001, que precisa cuÃ¡ndo una pÃ©rdida de capacidad es moderada, severa o profunda. En segundo lugar, debe seÃ±alarse que en la sentencia C-606 de 2012[91] la Corte declarÃ³ exequible el artÃculo 5 (parcial) antes mencionado, segÃºn el cual en el carnÃ© debÃa identificarse el grado de discapacidad de la persona. La CorporaciÃ³n sostuvo que la norma era constitucional, por cuanto establecÃa un mecanismo para facilitar la identificaciÃ³n de los beneficiarios de la Ley. No obstante, al mismo tiempo sostuvo que la tenencia o no de un carnÃ© no podÃa convertirse en requisito necesario para acceder a las prestaciones y garantÃas establecidas en la misma:

“se debe resaltar que el carnÃ© de afiliaciÃ³n al Sistema de Seguridad Social en Salud es una prueba declarativa pero no constitutiva y por ende no se puede configurar de ningÃºn modo como una barrera de acceso para la garantÃa de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1997 para las personas en situaciÃ³n de discapacidad. Por tanto se debe entender que el carnÃ© solo sirve como una garantÃa y una medida de acciÃ³n positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitaciÃ³n, restricciÃ³n o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situaciÃ³n de discapacidad”.[92]

5.10. Finalmente, debe resaltarse que en la sentencia C-824 de 2011[93] la Corte Constitucional conociÃ³ ademÃ¡s de una demanda contra los vocablos “*severas y profundas*” del artÃculo 1Âº, Ley 361 de 1997, por cuanto en criterio de los accionantes excluÃa de su aplicaciÃ³n a quienes estaban en situaciones de discapacidad “*clasificadas de leves y moderadas*”, y que tenÃan incluso “*entre un 5% y 25%*”, a quienes por tanto se los marginaba de la protecciÃ³n especial a su estabilidad ocupacional. Tras efectuar una interpretaciÃ³n sistemÃ¡tica de la Ley, pero ante todo luego de efectuar un entendimiento de la misma conforme a la ConstituciÃ³n, la Corte declarÃ³ exequible la disposiciÃ³n (parcial) demandada. No obstante, en sus consideraciones fue clara en que esta decisiÃ³n se fundaba en la circunstancia notoria de que el artÃculo 1Âº simplemente ratificaba el hecho de que sus previsiones aplicaban a las personas en situaciones de discapacidad clasificadas como severas y profundas, pero que *esto no significaba que excluyera su aplicaciÃ³n a otras personas en situaciones de discapacidad no clasificadas de ese modo*. En otras palabras, la Corte seÃ±alÃ³ que el artÃculo 1Âº era inclusivo y no excluyente, pues debÃa entenderse en el sentido de que asegura la protecciÃ³n de quienes tienen una pÃ©rdida de capacidad severa o profunda, pero esto no implica que los demÃ¡s carezcan del derecho a beneficiarse de las previsiones allÃ contempladas. Exactamente, en lo relevante, la sentencia C-824 de 2011 dice al respecto:

“Al realizar una interpretaciÃ³n sistemÃ¡tica del artÃculo 1Âº de la Ley 361 de 1997 y de las expresiones “severas y profundas” con el resto de las disposiciones contenidas en la misma normativa que se acaba de reseÃ±ar, la Sala concluye lo siguiente: […] Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitaciÃ³n que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitaciÃ³n, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de

las limitaciones. || AsÃ, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artÃculos relativos a la protecciÃ³n de la salud, educaciÃ³n y en materia laboral, asÃ como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitaciÃ³n, a estas personas o a Ã©sta poblaciÃ³n, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitaciÃ³n o nivel de discapacidad" (Ã©nfasis aÃ±adido).

5.11. AdemÃ¡s, en la sentencia C-824 de 2011 la Corte sostuvo que esta interpretaciÃ³n amplia del universo de beneficiarios de la Ley 361 de 1997, definible "*sin entrar a determinar ni el tipo de limitaciÃ³n que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitaciÃ³n*", era la misma que habÃa inspirado la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, expresada en una de sus primeras decisiones en la sentencia T-198 de 2006. En esta Ãºltima decisiÃ³n, la Corte Constitucional habÃa seÃ±alado que "*en materia laboral, la protecciÃ³n especial de quienes por su condiciÃ³n fÃsica estÃ¡n en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende tambiÃ©n a las personas respecto de las cuales estÃ© probado que su situaciÃ³n de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificaciÃ³n previa que acredite su condiciÃ³n de discapacitados o de invalidez*" (Ã©nfasis aÃ±adido). Esta aproximaciÃ³n, segÃºn la sentencia C-824 de 2011, no ataÃ±e exclusivamente a la determinaciÃ³n de los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada sino tambiÃ©n a la interpretaciÃ³n de la Ley 361 de 1997, con el fin de no introducir discriminaciones en el grupo de personas que por su situaciÃ³n de salud experimenten impedimentos o dificultades relevantes para cumplir sus funciones en condiciones regulares. Por eso la Sala Plena dijo que la jurisprudencia constitucional "*ha acogido una concepciÃ³n amplia del tÃ©rmino limitaciÃ³n, en el sentido de hacer extensiva la protecciÃ³n de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pÃ©rdida de la capacidad para trabajar*".[94]

5.12. Todo lo cual, en sÃntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios tÃ©rminos legales, una interpretaciÃ³n de la Ley 361 de 1997 conforme a la ConstituciÃ³n tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situaciÃ³n de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traÃa la Ley en su versiÃ³n original, que hablaba de personas con "*limitaciÃ³n*" o "*limitadas*" (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la ConstituciÃ³n, y de manera sistemÃ¡tica, se extienden a todas las personas en situaciÃ³n de discapacidad, asÃ entendida, "*sin entrar a determinar ni el tipo de limitaciÃ³n que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitaciÃ³n*" (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensiÃ³n de los beneficios contemplados en la Ley es Ãºtil pero no necesario contar con un carnÃ© de seguridad social que indique el grado de pÃ©rdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuÃ¡ndo una pÃ©rdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulaciÃ³n reglamentaria.

5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantÃas y prestaciones de estabilidad reforzada del artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontrÃ³ en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso "*entrar a determinar ni el tipo de limitaciÃ³n que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitaciÃ³n*". Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pÃ©rdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento mÃ¡s objetivo a la adjudicaciÃ³n de sus prestaciones y garantÃas. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera tambiÃ©n objetiva de acceso para quienes, teniendo una pÃ©rdida de capacidad relevante, no cuentan aÃºn con una certificaciÃ³n institucional que lo establezca, o padeciendo una pÃ©rdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan tambiÃ©n una discriminaciÃ³n objetiva por sus condiciones de salud. La concepciÃ³n amplia del universo de destinatarios del artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vÃa son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitaciÃ³n producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o comÃºn) una afectaciÃ³n mÃ©dica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situaciÃ³n constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminaciÃ³n. La ConstituciÃ³n prevÃ© contra prÃ¡cticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condiciÃ³n de un bien econÃ³mico, medidas de protecciÃ³n, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalizaciÃ³n del vÃnculo.[95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminaciÃ³n del contrato, sino ademÃ¡s el reintegro o la renovaciÃ³n del mismo, asÃ como la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de remuneraciÃ³n salarial o sus equivalentes.

5.15. Esta protecciÃ³n, por lo demÃ¡s, no aplica Ãºnicamente a las relaciones laborales de carÃ¡cter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que "*ninguna persona en situaciÃ³n de discapacidad podrÃ¡ ser despedida o su contrato terminado por razÃ³n de su discapacidad, salvo que medie autorizaciÃ³n de la oficina de Trabajo*". Como se observa, la norma establece una condiciÃ³n para la terminaciÃ³n del contrato de una persona en situaciÃ³n de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla Ãºnicamente al de carÃ¡cter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2Âº de la misma disposiciÃ³n dice que, en caso de vulnerarse esa garantÃa, la persona tiene derecho a una indemnizaciÃ³n "*equivalente a ciento ochenta dÃas del salario*". Dado que el salario es una remuneraciÃ³n periÃ³dica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podrÃa pensarse que esta indemnizaciÃ³n es exclusiva de los vÃnculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculaciÃ³n a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretaciÃ³n es claramente contraria a la ConstituciÃ³n pues crea un incentivo perverso para que la contrataciÃ³n de personas con problemas de salud se desplace del Ã¡mbito laboral al de prestaciÃ³n de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantÃas propias de las relaciones de trabajo dependiente.

5.16. Con base en estos fundamentos se resolverÃ¡ el caso concreto.

6. El seÃ±or Ã‰ngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo es titular del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y su contrato debe ser renovado - ResoluciÃ³n del caso concreto –

6.1. El seÃ±or Ã‰ngel MarÃa EchavarrÃa tiene 72 aÃ±os de edad y se desempeÃ±aba como conductor de vehÃculos de carga de Inciviles S.A., empresa del sector de la construcciÃ³n con quien ha celebrado dos contratos de prestaciÃ³n de servicios. El primero se suscribiÃ³ el 3 de enero de 2013 y durÃ³ hasta el 30 de noviembre del mismo aÃ±o. El segundo contrato se firmÃ³ el 1Âº de enero de 2014 y estaba llamado a durar once meses, pero la compaÃ±Ãa resolviÃ³ darlo por terminado mediante memorial del 14 de marzo de 2014, con base en una serie de hechos: (i) daÃ±o de un vehÃculo de propiedad de la compaÃ±Ãa el 20 de junio de 2013; (ii) daÃ±o de un vehÃculo ajeno el 13 de septiembre de 2013; (iii) daÃ±o de un vehÃculo de la empresa el 18 de septiembre de 2013; (iv) contravenciÃ³n de trÃ¡nsito el 13 de octubre de 2013; (v) accidente vehicular el 13 de marzo de 2014. La empresa invocÃ³ entonces la clÃ¡usula sÃ©ptima del contrato de prestaciÃ³n de servicios, que establecÃa como "*justas causas*" para terminar el contrato "*a) La inadecuada ejecuciÃ³n por parte del contratista del objeto del contrato, que afecte los intereses del contratante y/o de sus clientes, b) Los daÃ±os causados por el contratista, a los elementos, maquinaria o equipos de propiedad del contratante*". El escrito de terminaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios se le dio a conocer al actor el 18 de marzo de 2014.

6.2. Ahora bien, para la fecha en que se le informÃ³ de la terminaciÃ³n del vÃnculo el seÃ±or EchavarrÃa Oquendo estaba afectado por una incapacidad mÃ©dica que iba desde el 17 hasta el 26 de marzo de 2014. El origen de los problemas de salud que ocasionaron esta y otras incapacidades fue un accidente de carÃ¡cter profesional sufrido por el actor, el dÃa 27 de enero de ese aÃ±o, cuando descargaba los materiales de construcciÃ³n de uno de los vehÃculos que operaba. Mientras realizaba esa actividad, le cayÃ³ encima una llanta que lo arrojÃ³ al piso. En ese momento transitaba por allÃ un vehÃculo particular, que arrollÃ³ al tutelante. SufriÃ³ entonces una lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso, ubicado en su hombro izquierdo, por lo cual se sometiÃ³ a tratamiento fÃsico, con ingestiÃ³n de analgÃ©sicos y controles de ortopedia. A raÃz de este accidente fue incapacitado en cuatro oportunidades: entre el 28 de enero y el 6 de febrero de 2014,[96] el 7 y el 26 de febrero de 2014,[97] el 17 y el 26 de marzo de 204,[98] y el 20 y el 30 de junio de 2014.[99]

La Sala Plena de la Corte Constitucional debe entonces resolver si se le violÃ³ el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada.

6.3. En primer lugar, la Corte advierte que el actor es titular efectivo del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, por cuanto a causa del accidente de trabajo que padeciÃ³, experimentaba dificultades sustanciales para realizar las labores para las cuales fue contratado en condiciones regulares. Esto se infiere no solo a partir de la clase de lesiÃ³n que sufriÃ³, pues una afectaciÃ³n en su hombro repercutÃa en sus funciones como conductor de vehÃculos, sino tambiÃ©n al constatar las incapacidades mÃ©dicas a las que se vio sujeto, que afectaron el cumplimiento de su contrato, por una causa que le resultaba ajena. Por otra parte, se observa que, de hecho, el memorial de terminaciÃ³n del vÃnculo contractual se le dio a conocer al peticionario cuando estaba dentro del tÃ©rmino de una incapacidad originada en el accidente que sufriÃ³. Conforme a los criterios unificados en esta providencia, el hecho de que se trate de un contrato de prestaciÃ³n de servicios o una relaciÃ³n laboral no es relevante, en cuanto a la protecciÃ³n de la estabilidad ocupacional reforzada, ni lo es que el seÃ±or Ã‰ngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo carezca de una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral que determine que determine el grado de su situaciÃ³n de discapacidad. En sus condiciones de salud tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en virtud de la ConstituciÃ³n, y en concordancia con la Ley 361 de 1997.

6.4. Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenÃa entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compaÃ±Ãa contratante Inciviles S.A. no solicitÃ³ la autorizaciÃ³n referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha seÃ±alado que la pretermisiÃ³n del trÃ¡mite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunciÃ³n de despido injusto.[100] Sin embargo, esta presunciÃ³n se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversiÃ³n de la carga de la prueba. EstÃ¡ entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relaciÃ³n. Esta garantÃa se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino tambiÃ©n a los vÃnculos originados en contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes.[101] Por tanto, en esta ocasiÃ³n, la Corte debe definir si la compaÃ±Ãa Inciviles S.A. logra desvirtuar la presunciÃ³n de desvinculaciÃ³n injusta del actor.

6.5. Como antes se indicÃ³, la empresa contratante invocÃ³ cinco acontecimientos, asociados a daÃ±os de vehÃculos de la compaÃ±Ãa o de terceros y a una contravenciÃ³n de trÃ¡nsito, para justificar la terminaciÃ³n del contrato suscrito el 1Âº de enero de 2014. No obstante, la Corte observa que cuatro de esos motivos tienen que ver con hechos ocurridos en 2013; es decir, durante la ejecuciÃ³n de un contrato anterior, que tuvo lugar entre el 3 de enero y el 30 de noviembre de 2013, cuando finalizÃ³ el plazo pactado. Esos sucesos, a lo sumo podrÃan haber servido de fundamento para terminar el contrato entonces vigente, o para no suscribir el que en efecto luego se celebrÃ³ en enero de 2014, con independencia del anterior, y por voluntad de la sociedad que llamÃ³ al trabajador a firmarlo. Pero un hecho ocurrido y conocido por la parte contratante antes de celebrar el contrato del aÃ±o 2014, no puede erigirse como causa para ponerle fin anticipadamente a este ÃºltimO.

6.6. Sin embargo, la Corte no pasa por alto que la compaÃ±Ãa Inciviles S.A. adujo en la carta de terminaciÃ³n del contrato la concurrencia de otro hecho, acontecido este sÃ en el aÃ±o 2014. Dijo en ese memorial que el dÃa 13 de marzo de 2014 el tutelante estaba a cargo de un vehÃculo de la empresa, y que: "*lo dej*[Ã³] *rodar y chocÃ³ una volqueta que estaba detrÃ¡s, causando daÃ±os a otro vehÃculo particular*".[102]

6.7. Respecto del caso, el seÃ±or EchavarrÃa Oquendo seÃ±ala en su tutela que en el memorial de terminaciÃ³n se le endilgan fallas en las que "*presuntamente*" incurriÃ³, pero respecto de las cuales "*se* [l]*e ha violado el debido proceso al no permitirse*[l]*e la defensa frente a los cargos que se esbozan*". Finalmente, cabe resaltar que el actor se presentÃ³ ante la InspecciÃ³n del Trabajo, oficina del Ministerio del Trabajo, para solicitar la citaciÃ³n de Inciviles S.A. con el fin de llegar a una conciliaciÃ³n, pero este intento fracasÃ³ pues el representante de la empresa manifestÃ³ no tener "Ã¡nimo conciliatorio".

6.8. En vista de que la presunciÃ³n de desvinculaciÃ³n injusta invierte la carga de la prueba y la radica en la parte demandada, a Inciviles S.A. no

le bastaba en este caso con afirmar, sin sustento probatorio, los hechos mencionados en la causal de terminaciÃ³n del contrato. Por tanto, al invocar la causal de terminaciÃ³n del contrato contenida en su ClÃ¡usula SÃ©ptima, literal b), debÃa probar que hubo un daÃ±o a uno de sus vehÃculos el 13 de marzo de 2014 y que el seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa lo *causÃ³*, pues el contrato dice expresamente en lo pertinente que la causal de terminaciÃ³n se produce por los "*daÃ±os causados por el Contratista*". Pues bien, tras examinar los documentos aportados al proceso se advierte que la compaÃ±Ãa Inciviles S.A. no anexa ninguna prueba de que hubiese habido un daÃ±o a sus vehÃculos, o de que un vehÃculo a cargo del peticionario especÃficamente hubiese sufrido una averÃa, ni tampoco muestra los elementos que la llevan a concluir que el supuesto daÃ±o lo hubiese causado el actor. Incluso dando por cierto, sobre la base de la buena fe, que un vehÃculo hubiese sido objeto de un choque, serÃa injustificado inferir a partir de allÃ que el daÃ±o lo hubiese causado el actor. El hecho de que el demandando haya afirmado, como se indicÃ³, que "*se* [l]*e ha violado el debido proceso al no permitirse*[l]*e la defensa frente a los cargos que se esbozan*", le impide a la Corte asumir la versiÃ³n que ofrece la empresa, pues el demandante no fue escuchado en proceso administrativo alguno. Por lo demÃ¡s, si bien el rodamiento de un vehÃculo puede ser ocasionado por la voluntad o el descuido humano de quien tenÃa el dominio del automotor, en este caso no estÃ¡ claro que esa persona hubiera sido en concreto el actor, ni se ha descartado que el deslizamiento se hubiese producido por fallas mecÃ¡nicas.

7. ConclusiÃ³n

7.1. Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte concluye que no se desvirtuÃ³ la presunciÃ³n de desvinculaciÃ³n injusta. En consecuencia, en este caso, pese a que el actor era titular del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, se le dio por terminado el vÃnculo contractual sin autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo y sin justa causa probada.

En este punto es relevante aclarar que en la clÃ¡usula quinta del contrato celebrado el 1 de enero de 2014 se describiÃ³ el objeto contractual asÃ: "*el CONTRATISTA se compromete para con la parte CONTRATANTE a poner a disposiciÃ³n sus conocimientos y experiencia en el servicio de SUMINISTRAR TRANSPORTE DE MATERIALES: EL CONTRATISTA se compromete para con EL CONTRATANTE, en forma independiente y estable a: suministrar el transporte y/o suministro de materiale*"[103.] Asimismo, segÃºn el Certificado de Existencia y RepresentaciÃ³n de la empresa Inciviles S.A., su objeto social corresponde a: "*el desarrollo de actividades tales como la construcciÃ³n de puentes, carreteras, canales, acueductos, alcantarillado, plantas de tratamiento, redes de energÃa, telÃ©fonos, vÃas, vivienda y en general todo tipo de obras de ingenierÃa civil y de arquitectura*"[104]. De lo anterior se desprende claramente que, conforme a la naturaleza de la sociedad, el objeto del contrato de prestaciÃ³n de servicios al que aquÃ se ha hecho alusiÃ³n sigue requiriÃ©ndose.

En ese sentido, con base en la jurisprudencia constitucional unificada en la presente sentencia, en el caso concreto la Sala Plena de esta CorporaciÃ³n revocarÃ¡ los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Treinta Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn el 8 de julio de 2014 y, en segunda instancia, por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de MedellÃn el 14 de agosto de 2014. A su turno, concederÃ¡ la tutela del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada del seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo, vulnerado por Inciviles S.A.

7.2. Por tanto, procederÃ¡ a declarar ineficaz la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n contractual. Como consecuencia, ordenarÃ¡ (i) la renovaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios con condiciones anÃ¡logas a las que tenÃa al momento de dÃ¡rsele por terminado el Ãºltimo de tales contratos. Si el actor no pudiera realizar las actividades para las cuales fue contratado con anterioridad, la empresa atenderÃ¡ la recomendaciÃ³n que al respecto efectÃºe la administradora de riesgos profesionales, a fin de garantizar su reubicaciÃ³n, previa capacitaciÃ³n y ajuste de las condiciones de su trabajo en virtud del principio de integraciÃ³n social (CP art 43). Finalmente, dispondrÃ¡ (ii) el pago de los emolumentos dejados de percibir desde la desvinculaciÃ³n (17 de marzo de 2014) hasta la fecha inicialmente pactada para la terminaciÃ³n del contrato celebrado (1 de diciembre de 2014), y (iii) una indemnizaciÃ³n equivalente a 180 dÃas de remuneraciÃ³n, todo lo cual habrÃ¡ de calcularse conforme al contrato celebrado entre la partes que parece con fecha del mes de enero del aÃ±o 2014.

8. SÃntesis de la unificaciÃ³n

8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantÃa de la cual son titulares las personas que tengan una afectaciÃ³n en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestaciÃ³n de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violaciÃ³n a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnizaciÃ³n de 180 dÃas, segÃºn lo previsto en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la ConstituciÃ³n, incluso en el contexto de una relaciÃ³n contractual de prestaciÃ³n de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

III. DECISIÃN
En mÃ©rito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional,

RESUELVE:

Primero.- LEVANTAR la suspensiÃ³n de tÃ©rminos decretada dentro del proceso.
Segundo.- REVOCAR el fallo proferido, en segunda instancia, por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de MedellÃn el 14 de agosto de 2014, que a su turno confirmÃ³ el dictado, en primera instancia, por el Juzgado Treinta Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn el 8 de julio de 2014. En su lugar, TUTELAR el derecho fundamental del seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo a la estabilidad ocupacional reforzada, vulnerados por Inciviles S.A.
Tercero.- ORDENAR a Inciviles S.A. a travÃ©s de su representante legal, o quien haga sus veces, y en el plazo de quince (15) dÃas calendario,

contados a partir de la notificaciÃ³n de la presente sentencia: (i) renueve el contrato de prestaciÃ³n de servicios con el seÃ±or Ãngel MarÃa EchavarrÃa Oquendo; (ii) cancele al actor las remuneraciones que dejÃ³ de recibir entre el momento de su desvinculaciÃ³n (17 de marzo de 2014) y la fecha en que su contrato se vencerÃa conforme al plazo pactado; (iii) y le pague, adicionalmente, una indemnizaciÃ³n equivalente a 180 dÃas de honorarios.

Cuarto.- Por SecretarÃa General, LÃBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artÃculo 36 del Decreto 2591 de 1991.

ComunÃquese y cÃºmplase.

MARÃA VICTORIA CALLE CORREA

Presidenta

AQUILES ARRIETA GÃMEZ

Magistrado (e)

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÃREZ

Magistrado

CON SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

CON SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

AUSENTE

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CON SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

JORGE IVÃN PALACIO PALACIO

Magistrado

ALBERTO ROJAS RIOS

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÃCHICA MÃNDEZ

Secretaria General

NOTAS DE PIE DE PÃGINA

1. El proceso de la referencia fue seleccionado para revisiÃ³n por la Sala de SelecciÃ³n NÃºmero Doce (12) de la Corte Constitucional, con fundamento en el artÃculo 49 del reglamento interno de la CorporaciÃ³n que se encontraba vigente para la Ã©poca.

2. Como anexo al escrito de tutela, el accionante aportÃ³ copia de su cÃ©dula de ciudadanÃa, con nÃºmero 8.249.372 de MedellÃn, Antioquia. SegÃºn este documento, naciÃ³ el tres (3) de agosto de mil novecientos cuarenta y tres (1943). Folio 11 del cuaderno principal (de ahora en adelante, siempre que se haga alusiÃ³n a un folio de este Expediente, se entenderÃ¡ que hace parte del cuaderno principal, salvo que se diga

otra cosa).

3. La compaÃ±Ãa Inciviles S.A. fue constituida el veintitrÃ©s (23) de octubre de mil novecientos ochenta (1980) como una sociedad de responsabilidad limitada (posteriormente se transformÃ³ en sociedad anÃ³nima) y su objeto principal es "[e]l desarrollo de actividades tales como la construcciÃ³n de puentes, carreteras, canales, acueductos, alcantarillado, plantas de tratamiento, redes de energÃa, telÃ©fonos, vÃas, vivienda y en general todo tipo de obras de ingenierÃa civil y de Arquitectura".

4. El objeto del contrato celebrado el tres (3) de enero de dos mil trece (2013), fue el siguiente: "[el contratista ha] celebrado el contrato de prestaciÃ³n de servicios para desempeÃ±ar el cargo de SUPERNUMERARIO, y que se regirÃ¡ por las siguientes clÃ¡usulas: PRIMERA: - El contratista adquiere con el contratante las siguientes obligaciones: a) velar por el buen desarrollo de la labor encomendada (s) a su responsabilidad. b) velar por el correcto trato y uso del equipo, herramienta, materiales y bienes de El Contratante. c) velar por todo aquello que colabore al desarrollo y correcta utilizaciÃ³n de los recursos de Inciviles S.A." Como causales de terminaciÃ³n, pactaron las siguientes: "El presente contrato se darÃ¡ por terminado entre las partes, sin reclamaciÃ³n alguna por parte de EL CONTRATISTA, en cualquiera de los siguientes casos: a) por liquidaciÃ³n unilateral de INCIVILES S.A.; b) por cualquiera de las causales contempladas en el cÃ³digo sustantivo del trabajo y en el reglamento interno de trabajo de INCIVILES S.A.". Como contraprestaciÃ³n a dicha labor, el accionante recibÃa un pago mensual de un millÃ³n treinta y dos mil cuatrocientos veintisÃ©is pesos ($1.032.426), sin incluir el subsidio de transporte, el cual se lo pagaban una vez al aÃ±o. Folio 5.

5. El objeto del contrato de prestaciÃ³n de servicios celebrado el primero (1Âº) de enero de dos mil catorce (2014), fue el siguiente: "EL CONTRATISTA se compromete para con la parte CONTRATANTE, a poner a disposiciÃ³n sus conocimientos y experiencia en el servicio de SUMINISTRAR TRANSPORTE DE MATERIALES […] Es obligaciÃ³n del CONTRATISTA: […] cuidar y mantener en perfecto estado de funcionamiento, los elementos y mÃ¡quinas de propiedad del CONTRATANTE, que el CONTRATISTA podrÃ¡ usar para la ejecuciÃ³n del Contrato". Como causales de terminaciÃ³n, pactaron las siguientes: "[…] son justas causas para dar termino a este contrato, por parte del CONTRATANTE: a) La inadecuada ejecuciÃ³n por parte del CONTRATISTA del objeto del Contrato, que afecte los intereses del CONTRATANTE y/o de sus clientes, b) los daÃ±os causados por el CONTRATISTA, a los elementos, maquinarias o equipos de propiedad del CONTRATANTE, […]". Como contraprestaciÃ³n a la labor mencionada, el accionante recibÃa un pago mensual de un millÃ³n ciento cincuenta y seis mil cuarenta y siete pesos ($1.156.047), sin incluir el subsidio de transporte, el cual se lo pagan una vez al aÃ±o. Folios 13 al 15.

6. Ver. Folio 43, en el que obra copia de la carta de terminaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios por parte de Inciviles S.A.

7. El actor fue diagnosticado el diecisiete (17) de marzo de dos mil catorce (2014) por el Dr. Juan SebastiÃ¡n Penagos, mÃ©dico general, y recibiÃ³ una incapacidad comprendida entre tal fecha y el dÃa veintisiete (27) del mismo mes. Folio 18 –reverso-.

8. Como anexo al escrito de tutela, el accionante aportÃ³ copia del informe policial del accidente de trÃ¡nsito ocurrido el veintisiete (27) de enero de dos mil catorce (2014). Folios 9 y 10.

9. SegÃºn la epiciris elaborada el veinte (20) de junio de dos mil catorce (2014) en el servicio de urgencias de la ClÃnica Las AmÃ©ricas por la Dra. Jackeline Andrea Delgado Torres, mÃ©dica cirujana, la ecografÃa de hombro que se le practicÃ³ al accionante evidencia una lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso izquierdo, que le impide elevar el brazo y que le genera una incapacidad funcional. Folios 25 y 26.

10. Ver la epicrisis elaborada el veinte (20) de junio de dos mil catorce (2014) en el servicio de urgencias de la ClÃnica Las AmÃ©ricas, por la Dra. Jackeline Andrea Delgado Torres, mÃ©dica cirujana. Folios 25 y 26.

11. Incapacidad otorgada el veintisiete (27) de enero de dos mil catorce (2014) por el Dr. Eduardo GonzÃ¡lez RÃos, ortopedista y traumatÃ³logo de la ClÃnica Las AmÃ©ricas, ubicada en la ciudad de MedellÃn, Antioquia. Folio 18.

12. Incapacidad otorgada el diez (10) de febrero de dos mil catorce (2014) por el Dr. Eduardo GonzÃ¡lez RÃos, ortopedista y traumatÃ³logo de la ClÃnica Las AmÃ©ricas, ubicada en la ciudad de MedellÃn, Antioquia. Folio 18.

13. Incapacidad otorgada el diecisiete (17) de marzo de dos mil catorce (2014) por el Dr. Juan SebastiÃ¡n Penagos, mÃ©dico general. Folio 18.

14. Incapacidad otorgada el veinte (20) de junio de dos mil catorce (2014) por la Dra. Jackeline Andre Delgado Torres, mÃ©dica cirujana de la ClÃnica Las AmÃ©ricas, ubicada en la ciudad de MedellÃn, Antioquia. Folios 23 y 24.

15. Como anexos, aportÃ³ el comprobante de pago de seguridad social en salud, correspondientes a los meses de enero, marzo, abril, mayo y junio de dos mil catorce (2014). Folio 21. AsÃ mismo, en el escrito de impugnaciÃ³n que presentÃ³ el once (11) de julio de dicho aÃ±o, afirmÃ³ que "[e]l accidente laboral (y de trÃ¡nsito) ocurriÃ³ el dÃa 27 de enero; para la fecha sÃ³lo tenÃa como protecciÃ³n el Ãtem de salud, por el pago hecho [por mÃ] en forma oportuna a favor de la correspondiente entidad prestadora del servicio indicado". Folio 53.

16. Ver copia del acta levantada por la DirecciÃ³n Territorial del Ministerio del Trabajo, ubicada en el Departamento de Antioquia. Folio 8.

17. El seÃ±or Leonardo MÃºnera.

18. Ver copia de la citaciÃ³n enviada al representante legal de Inciviles. S.A. por parte del Inspector del Trabajo. Folio 6.

19. Acta no conciliada No. 446, suscrita por el accionante. Los apoderados del reclamante de la empresa y el inspector del trabajo, el doce (12) de junio de dos mil catorce (2014). Folio 20.

20. Folio 5.

21. Folio 6.

22. Folio 7.

23. Folio 8.

24. Folios 9 y 10.

25. Folio 11.

26. Folio 12.

27. Folios 13 al 15.

28. Folio 16.

29. Folio 17.

30. Folio 17.

31. Folios 18, 23, 24, 25 y 26.

32. Folio 19.

33. Folio 20.

34. Folio 21 y 22.

35. Por medio de la cual se establecen mecanismos de integraciÃ³n social de la personas con limitaciÃ³n y se dictan otras disposiciones.

36. El perjuicio irremediable debe ser (i) inminente; (ii) grave; (iii) requerir de medidas urgentes para su supresiÃ³n, y (iv) demandar la acciÃ³n de tutela como una medida impostergable. Por inminencia se ha entendido algo que amenaza o que estÃ¡ por suceder prontamente. Es decir, un daÃ±o cierto y predecible cuya ocurrencia se pronostica objetivamente en el corto plazo a partir de la evidencia fÃ¡ctica y que justifica la toma de medidas prudentes y oportunas para evitar su realizaciÃ³n. AsÃ pues, no se trata de una simple expectativa o hipÃ³tesis. El criterio de gravedad, por su parte, se refiere al nivel de intensidad que debe reportar el daÃ±o. Esto es, a la importancia del bien jurÃdico tutelado y al nivel de afectaciÃ³n que puede sufrir. Esta exigencia busca garantizar que la amenaza o violaciÃ³n sea motivo de una actuaciÃ³n extraordinariamente oportuna y diligente. El criterio de urgencia, por otra parte, estÃ¡ relacionado con las medidas precisas que se requieren para evitar la pronta consumaciÃ³n del perjuicio irremediable y la consecuente vulneraciÃ³n del derecho. Por esta razÃ³n, la urgencia estÃ¡ directamente ligada a la inminencia. Mientras que la primera alude a la respuesta cÃ©lere y concreta que se requiere, la segunda hace referencia a la prontitud del evento. La impostergabilidad de la acciÃ³n de tutela, por Ãºltimo, ha sido definida como la consecuencia de la urgencia y la gravedad, bajo el entendido de que un amparo tardÃo a los derechos fundamentales resulta ineficaz e inoportuno. Sobre los elementos constitutivos del perjuicio irremediable se pueden ver las consideraciones hechas en las siguientes Sentencias: T- 225 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), T-789 de 2003 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa), T-761 de 2010 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa), T-424 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao PÃ©rez), T-206 de 2013 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio) y T-471 de 2014 (MP. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), entre muchas otras.

37. El artÃculo 6 numeral 1Â° del Decreto 2591 de 1991 ofrece un desarrollo admisible de la ConstituciÃ³n PolÃtica, y de acuerdo con su texto, la disponibilidad de dichos medios debe ser “apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante” (Dcto 2591 de 1991, art. 6.1).

38. Sentencia SU-961 de 1999 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa. UnÃ¡nime). En esa ocasiÃ³n, la Corte debÃa definir si una acciÃ³n contenciosa era eficaz para resolver una determinada pretensiÃ³n, y concluyÃ³ que no lo era. Por esa razÃ³n, juzgÃ³ que la acciÃ³n de tutela debÃa considerarse el medio de defensa idÃ³neo. En ese contexto definiÃ³ los criterios para determinar si los otros medios de defensa judicial, distintos a la tutela, son eficaces. Lo hizo en el siguiente sentido: “[…] En cada caso, el juez estÃ¡ en la obligaciÃ³n de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protecciÃ³n eficaz y completa a quien la interpone. Si no es asÃ, si los mecanismos ordinarios carecen de tales caracterÃsticas, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situaciÃ³n de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso serÃ¡ procedente la acciÃ³n de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a travÃ©s de la vÃa ordinaria. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral”.

39.Ver por ejemplo sentencias T-719 de 2003 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa), T-1042 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-167 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao PÃ©rez), T-352 de 2011 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva), T-206 de 2013 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio) y T-269 de 2013 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa), entre otras.

40. Ver Sentencias T-1316 de 2001 (MP. Rodrigo Uprimny Yepes), T-719 de 2003 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa), T-456 de 2004 (MP. Jaime Araujo RenterÃa), T-015 de 2006 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa), T-515A de 2006 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-700 de 2006 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa), T-972 de 2006 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-167 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao PÃ©rez), T-352 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva) y T-206 de 2013 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio), entre otras.

41. El CÃ³digo Procesal del Trabajo establece, en su artÃculo 2Âº que la jurisdicciÃ³n laboral conoce de "Los conflictos jurÃdicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" (num 1Âº), y de "Los conflictos jurÃdicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carÃ¡cter privado, cualquiera que sea la relaciÃ³n que los motive". Por su parte, el CÃ³digo General del Proceso dice en su artÃculo 15 que "Corresponde a la jurisdicciÃ³n ordinaria en su especialidad civil, el conocimiento de todo asunto que no estÃ© atribuido expresamente por la ley a otra especialidad jurisdiccional ordinaria".

42. La Corte ha puesto de presente esta excepcional procedencia de la tutela en las siguientes Sentencias: T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-661 de 2006 (MP Ãlvaro Tafur Galvis), T-1038 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-812 de 2008 (MP. Jaime CÃ³rdoba TriviÃ±o), T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-467 de 2010 (MP Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio), T-996 de 2010 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-292 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-910 de 2011 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-263 de 2012 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio), T-440A de 2012 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-484 de 2013 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-445 de 2014 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. AV Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo y Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez) y T-673 de 2014 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio y SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado), entre muchas otras.

43. SegÃºn el Departamento Administrativo Nacional de EstadÃstica (DANE) y el Ministerio del Trabajo, la tasa de desempleo de las personas mayores de cincuenta y cinco (55) aÃ±os es menor a aquella de los demÃ¡s grupos etarios. Su nivel de ingresos promedio es, a la vez, mayor que aquel de personas mÃ¡s jÃ³venes. Sin embargo, cuando una persona adulta es despedida, encuentra mÃ¡s obstÃ¡culos para regresar al mercado laboral. RazÃ³n por la cual, las personas mayores de cincuenta y un (51) aÃ±os permanecen casi el doble de tiempo desempleadas. Ver Indicadores del Mercado Laboral" en http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/indicadores-del-mercado-laboral.html; Juan Carlos GuataquÃ, AndrÃ©s Felipe GarcÃa y Mauricio RodrÃguez. 2009. Estimaciones de los determinantes de los ingresos laborales en Colombia con consideraciones diferenciales para asalariados y cuenta propia. Universidad del Rosario, Facultad de EconomÃa. http://www.urosario.edu.co/urosario_files/92/924d7a77-2ee8-49d0-80b7-f910b406801e.pdf (2 de marzo de 2014); y Jaime Tenjo Galarza, Martha Misas Arango, Alfredo Contreras Eitner, Alejandro Gaviria Jaramillo. 2012. DuraciÃ³n del Desempleo en Colombia. Universidad Jorge Tadeo Lozano. http://virtual.utadeo.edu.co/programas/pregrados/economia/working_paper/duracion_%20del_desempleo_en_colombia_julio_2012.pdf (1 de marzo de 2014); Juan Carlos GuataquÃ, Nohora Forero y AndrÃ©s Felipe GarcÃa. 2009 Ã¿A quiÃ©nes afecta el desempleo? AnÃ¡lisis de la tasa de incidencia en Colombia. Lecturas de EconomÃa No. 70. http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/2257/1818 (1 de marzo de 2014).

44. Al haber tenido un contrato de prestaciÃ³n de servicios, y al Ã©ste verse terminado por una presunta justa causa, el accionante no gozaba de auxilio de cesantÃas y no recibiÃ³ el pago de una indemnizaciÃ³n.

45. El accionante todavÃa sufre las consecuencias de la lesiÃ³n completa del mÃºsculo supraespinoso, ubicado en su hombro izquierdo, que le ocasionÃ³ el accidente de trÃ¡nsito sufrido el veintisiete (27) de enero de dos mil catorce (2014). Folio 25 y 26.

46. "Por la cual se establecen mecanismos de integraciÃ³n social de las personas en situaciÃ³n de discapacidad y se dictan otras disposiciones".

47. Corte Suprema de Justicia. Sala de CasaciÃ³n Laboral. Sentencia del 15 de julio de 2008. Radicado 32532 (MP. Elsy del Pilar Cuello CalderÃ³n).

48. Corte Suprema de Justicia. Sala de CasaciÃ³n Laboral. Sentencia del 15 de julio de 2008. Radicado 35606. (MP. Isaura Vargas DÃaz). En esa ocasiÃ³n la demanda que originÃ³ el proceso buscaba, primero, la declaratoria de que al momento de la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral el actor se encontraba en situaciÃ³n de discapacidad y, segundo, que por desvincularlo de modo irregular, la demandada fuera condenada a reconocerle y pagarle la indemnizaciÃ³n establecida en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997. La Corte considerÃ³ que no habÃa lugar a conceder la protecciÃ³n de la Ley 361 de 1997, porque al terminarse el vÃnculo el empleador no sabÃa si la limitaciÃ³n del empleado era severa o profunda.

49. Corte Suprema de Justicia. Sala de CasaciÃ³n Laboral. Sentencia del 3 de noviembre de 2010. Radicado 38992. (MP. Camilo Tarquino Gallego). En esa oportunidad se estudiaba el caso de una persona que fue desvinculada de su trabajo cuando sufrÃa los efectos de un problema

de salud que le ocasionaba una pÃ©rdida de capacidad laboral del 21.55%, sin autorizaciÃ³n de la autoridad del trabajo. La Corte Suprema reiterÃ³ que la Ley 361 de 1997 no protegÃa cualquier clase de disminuciÃ³n, y aunque en ese caso era moderada, encontrÃ³ que la terminaciÃ³n del contrato se dio por haber superado el actor 180 dÃas de incapacidad.

50. Corte Suprema de Justicia. Sala de CasaciÃ³n Laboral. Sentencia del 28 de agosto de 2012. Radicado 39207. (MP. Jorge Mauricio Burgos RuÃ-z). En este fallo se sostuvo: "esta Sala reitera su posiciÃ³n contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad estÃ¡ cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acciÃ³n afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protecciÃ³n especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del Ã¡mbito del trabajo, pues, histÃ³ricamente, las discapacidades leves que podrÃa padecer un buen nÃºmero de la poblaciÃ³n no son las que ha sido objeto de discriminaciÃ³n. Por esta razÃ³n, considera la Sala que el legislador fijÃ³ los niveles de limitaciÃ³n moderada, severa y profunda (artÃculo 5Â° reglamentado por el artÃculo 7Â° del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pÃ©rdida de la capacidad laboral"

51. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debÃa ser reintegrada al cargo del cual habÃa sido desvinculada sin autorizaciÃ³n del inspector de trabajo, porque a pesar de que no habÃa sido calificada como invÃ¡lida, tenÃa una disminuciÃ³n suficiente en su salud que la hacÃa acreedora de una protecciÃ³n especial.

52. Sentencia T-405 de 2015 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez). En esa ocasiÃ³n se resolvÃan varios casos acumulados. Entre ellos, estaba el correspondiente al caso en el que una persona fue diagnosticada con sÃndrome del tÃºnel del carpo bilateral severo, fue sometida a una cirugÃa cuando estaba pendiente de otra intervenciÃ³n y de una valoraciÃ³n del hombro derecho, y entre tanto fue desvinculada sin contar con la autorizaciÃ³n del inspector de trabajo. El actor se desempeÃ±aba como jardinero, y la enfermedad era de origen profesional. No acreditÃ³ un porcentaje de pÃ©rdida de capacidad, pero la Corte reconociÃ³ que era titular de la estabilidad laboral reforzada mientras experimentara por su salud dificultades sustanciales para desarrollar sus funciones en condiciones regulares.

53. Sentencia T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo). En ese fallo la Sala Tercera resolviÃ³ dos casos, uno de los cuales era de una persona que fue desvinculada sin autorizaciÃ³n del Inspector del Trabajo en un momento en que experimentaba las consecuencias mÃ©dicas de una cirugÃa que le desencadenÃ³ un proceso infeccioso. El actor se desempeÃ±aba como asesor comercial, y para desarrollar sus funciones requerÃa caminar periodos y tramos prolongados. La Corte le reconociÃ³ como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no encontrarse en el expediente referencias a su porcentaje de calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral.

54. Sentencia T-351 de 2015 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). La Sala Cuarta revisaba el caso de una persona que sufriÃ³ un "trauma en el pie derecho" mientras operaba una mÃ¡quina guadaÃ±adora, en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. La Corte le reconociÃ³ el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que se hubiera considerado como relevante el hecho de que no contaba con un certificado del porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral.

55. Sentencia T-106 de 2015 (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado). El caso entonces resuelto correspondÃa al de una persona que fue desvinculada mientras sufrÃa las consecuencias adversas de una discopatÃa lumbar mÃºltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeÃ±aba como minero y su mÃ©dico le recomendÃ³, entre otras cosas, evitar "la exposiciÃ³n a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral". La Corte reconociÃ³ su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que estuviera una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral.

56. Sentencia T-691 de 2015 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio). En esa oportunidad se resolvÃa un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorizaciÃ³n del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecÃa las secuelas de un "ganglio en el dorso de la mano derecha", asÃ como de "dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo", por lo cual se le diagnosticÃ³ con "lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vÃ©rtebras lumbares, [...] artritis gotosa degenerativa". La actora era recolectora de residuos sÃ³lidos de un municipio. La Corte la reconociÃ³ como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificaciÃ³n sobre el porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral.

57. Sentencia T-057 de 2016 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La tutela decidida en ese caso la presentÃ³ una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorizaciÃ³n del inspector del trabajo, pese a que padecÃa "HipertensiÃ³n esencial primaria, goma y Ãºlceras de frambesia, hipertensiÃ³n arterial, hipertropia ventricular izquierda, cardiopatÃa hipertensiva, pÃ³lipos gÃ¡stricos", ademÃ¡s de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la lÃnea de produccciÃ³n de la compaÃ±Ãa, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos

resultÃ³ atrapado. La Corte sostuvo que la persona tenÃa derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral.

58. Sentencia T-251 de 2016 (MP. Alberto Rojas RÃos). En uno de los casos acumulados el actor fue desvinculado, sin autorizaciÃ³n institucional, cuando experimentaba las secuelas de un "sÃndrome del tÃºnel carpiano, lumbago no especificado y cervicalgia". En su trabajo se desempeÃ±aba como "andamiero", por lo cual sus labores eran "cargar elementos pesados como andamios y tablas, subir materiales, escalar, etc.". La Corte lo considerÃ³ titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun sin porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral.

59. Sentencia T-594 de 2015 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). En esa ocasiÃ³n, en uno de los casos, la actora fue desvinculada sin autorizaciÃ³n del Ministerio, mientras experimentaba las consecuencias de diversas afectaciones de salud ["(i)trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposiciÃ³n al frio, (iii) bocio tiroideo, (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetrÃa de la altura de las rodillas, (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de ceonvejidad el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos"]. La peticionaria se desempeÃ±aba como vendedora, y entre las recomendaciones mÃ©dicas estaba la de "no exponerse al frio". La Corte la considerÃ³ titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a que no se expuso el porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral.

60. Sentencia T-597 de 2014 (MP. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez. AV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

61. Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime CÃ³rdoba TriviÃ±o). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufrÃa de diabetes y ocultaba esa informaciÃ³n en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenÃa derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisiÃ³n de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha informaciÃ³n. Para decidir, la Corte considerÃ³ que cuando se trata de personas en "circunstancias excepcionales de discriminaciÃ³n, marginaciÃ³n o debilidad [m]anifiesta", la estabilidad en el empleo contemplada en el artÃculo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acciÃ³n de tutela, como garantÃa fundamental. ConcluyÃ³ que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sÃ tenÃa ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenÃ³ el reintegro del trabajador.

62. Sentencia T-520 de 2008 (MP Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenÃa derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyÃ³ que sÃ, debido a sus condiciones de salud, pero que no se lo habÃa violado su empleador. Para fundamentar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte aludiÃ³ al derecho a la igualdad de las personas que por su condiciÃ³n fÃsica o mental "se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta", consagrado en el artÃculo 13 Superior.

63. Sentencia T-263 de 2009 (MP LuÃs Ernesto Vargas Silva). Al estudiar el caso de una mujer que habÃa sido desvinculada de su trabajo sin autorizaciÃ³n de la autoridad competente, a pesar de que tenÃa cÃ¡ncer, la Corte Constitucional seÃ±alÃ³ que se le habÃa violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenÃ³ reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicÃ³ que una de las razones hermenÃ©uticas que sustentan el derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" es el deber del Estado de adelantar "una polÃtica de previsiÃ³n, rehabilitaciÃ³n e integraciÃ³n social para los disminuidos fÃsicos, sensoriales y sÃquicos, a quienes se prestarÃ¡ la atenciÃ³n especializada que requieran", contemplado en el artÃculo 47 Superior.

64. Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), citada. La Corte vinculÃ³ los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, ademÃ¡s [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posiciÃ³n de sujeto obligado a brindar especial proteccIÃ³n a su empleado en virtud de la condiciÃ³n que presenta".

65. Sentencia T-154 de 2014 (MP Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez). En esa ocasiÃ³n la Corte considerÃ³ que la solicitud presentada por los familiares de una persona, para que el sistema de salud le proporcionara a esta un cuidado permanente, constituÃa una carga soportable que en principio debÃa ser asumido por los parientes: "El principio de solidaridad atribuye a los miembros de una sociedad el deber de ayudar, proteger y socorrer a sus parientes cuando se trata del goce de sus derechos fundamentales a la salud y a la vida digna. Deber que a su vez contiene un mayor grado de fuerza y compromiso cuando se trata de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, debido a los padecimientos propios de su edad o a las enfermedades que los agobian, y que por tanto no estÃ¡n en capacidad de proveer su propio cuidado, requiriendo de alguien mÃ¡s que les brinde dicho cuidado permanente y principal".

66. Sentencia C-800 de 2003 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda Espinosa. UnÃ¡nime). En ese caso la Corte resolvÃa la demanda contra una norma que autorizaba a las entidades promotoras e instituciones prestadoras de salud a interrumpir indiscriminadamente los servicios de salud de las personas, despuÃ©s de seis meses de verificada una mora en los aportes. La Corte seÃ±alÃ³ que si estÃ¡ en curso un tratamiento del cual dependa la integridad o la vida de la persona, es inconstitucional a la luz del principio de solidaridad interrumpirlo aduciendo mora: "Si el

paciente ha sido desvinculado laboralmente, por ejemplo, el servicio de salud especÃfico que venÃa recibiendo, y del cual depende su vida o su integridad, debe continuar prestÃ¡ndose en virtud del principio de solidaridad, el cual impide que la vida o la integridad de una persona gravemente enferma quede desprotegida debido a que la compensaciÃ³n proveniente de los aportes ya no opera para continuar financiando el servicio".

67. Sentencia T-1210 de 2008 (MP Clara InÃ©s Vargas HernÃ¡ndez). En esa ocasiÃ³n la Corte seÃ±alÃ³ que no estaban dadas las condiciones para declarar la existencia de un contrato realidad, lo cual no obstaba para seÃ±alar que la tutelante, por estar en circunstancias de debilidad manifiesta, era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, concluyÃ³ que la desvinculaciÃ³n no se debiÃ³ a las condiciones de salud de la peticionaria, por lo cual negÃ³ la tutela de los derechos fundamentales invocados.

68. Sentencia T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La Corte en ese caso reconociÃ³ el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el contexto de la prestaciÃ³n de servicios.

69. Sentencia T-988 de 2012 (MP MarÃa Victoria Calle Correa). Al conocer la tutela de una persona desvinculada irregularmente en condiciones de debilidad manifiesta seÃ±alÃ³: "la estabilidad no depende de la denominaciÃ³n del vÃnculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva".

70. Sentencia T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas RÃos). ConcediÃ³ entonces la tutela a una persona a la que se le terminÃ³ su contrato de prestaciÃ³n de servicios mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta: "la terminaciÃ³n de un contrato de prestaciÃ³n de servicios no puede servir de criterio objetivo para despedir a una persona en situaciÃ³n de discapacidad", dijo la Sala Octava de RevisiÃ³n.

71. Sentencia T-310 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). En el caso de unas personas a quienes se les terminÃ³ su contrato de prestaciÃ³n de servicios mientras persistÃan las condiciones de salud que les dificultaban el desarrollo regular de sus funciones, la Corte indicÃ³: "la protecciÃ³n constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta […] cobija no solo los casos de contratos laborales, sino tambiÃ©n los asuntos en los que se trate de contratos de prestaciÃ³n de servicios".

72. Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SAPV Gloria Stella Ortiz Delgado). En esa ocasiÃ³n concluyÃ³ que se viola "el derecho a la estabilidad reforzada cuando (i) una entidad del Estado, (ii) no prorroga el contrato de prestaciÃ³n de servicios de un sujeto en condiciÃ³n de debilidad manifiesta por padecer de fibrosis quÃstica, (iii) teniendo conocimiento de la enfermedad de la persona, (iv) sin demostrar una causal objetiva, diferente al simple vencimiento del tÃ©rmino para la terminaciÃ³n del vÃnculo contractual, y (v) ante la continuidad del objeto del contrato."

73. Sentencia T-881 de 2012. En esa oportunidad, la Sala Primera de RevisiÃ³n debÃa resolver el caso de una persona que fue desvinculada mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, en el contexto de un "*contrato de aprendizaje*". En vista de que este Ãºltimo tenÃa caracterÃsticas legales y contractuales que permitÃan diferenciarlo, conforme a la jurisprudencia constitucional, del contrato laboral en sentido estricto, la Corte seÃ±alÃ³ que en vez de hablar de derecho fundamental a la estabilidad *laboral* reforzada se harÃa "referencia al derecho a la estabilidad *ocupacional* reforzada". En ese caso concediÃ³ la tutela de este derecho.

74. Sentencia C-531 de 2000 (MP Ãlvaro Tafur Galvis. UnÃ¡nime). El condicionamiento se fundÃ³ constitucionalmente en "los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), asÃ como los mandatos constitucionales que establecen una protecciÃ³n especial para los disminuidos fÃsicos, sensoriales y sÃquicos (C.P., arts. 47 y 54)".

75. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, S.P.V. Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva.

76. M.P. MarÃa Victoria Calle Correa.

77. Sentencia T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas RÃos). ConcediÃ³ entonces la tutela a una persona a la que se le terminÃ³ su contrato de prestaciÃ³n de servicios mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta: "la terminaciÃ³n de un contrato de prestaciÃ³n de servicios no puede servir de criterio objetivo para despedir a una persona en situaciÃ³n de discapacidad", dijo la Sala Octava de RevisiÃ³n.

78. Sentencia T-310 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). En el caso de unas personas a quienes se les terminÃ³ su contrato de prestaciÃ³n de servicios mientras persistÃan las condiciones de salud que les dificultaban el desarrollo regular de sus funciones, la Corte indicÃ³: "la protecciÃ³n constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta [...] cobija no solo los casos de contratos laborales, sino tambiÃ©n los asuntos en los que se trate de contratos de prestaciÃ³n de servicios".

79. M.P. Alejandro Linares Cantillo, S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.

80. Sentencia T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub): en esa ocasiÃ³n, ante la desvinculaciÃ³n irregular de una persona que no habÃa sido calificada con una pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, se confirmÃ³ un fallo de instancia que ordenÃ³ la renovaciÃ³n del contrato de prestaciÃ³n de servicios. Sentencia T-988 de 2012 (MP MarÃa Victoria Calle Correa): en ese caso, tras constatar la irregular terminaciÃ³n del vÃnculo contractual de una persona en un contexto en que no se exhibÃa calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral, se declarÃ³ la ineficacia de la desvinculaciÃ³n y se ordenÃ³ renovar el contrato. Sentencia T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas RÃos): en esa decisiÃ³n se ordenÃ³ el reintegro al cargo que, por prestaciÃ³n de servicios, ejercÃa la actora en condiciones de debilidad manifiesta. Sentencia T-310 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub): en esa oportunidad, en dos casos de la misma naturaleza de los antes referidos, se ordenÃ³ renovar el contrato de prestaciÃ³n de servicios previa asunciÃ³n de la ineficacia de la terminaciÃ³n del vÃnculo. Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo): en esa ocasiÃ³n, ante la terminaciÃ³n irregular de un contrato de prestaciÃ³n de servicios de una persona en condiciones de debilidad manifiesta, sin acreditar pÃ©rdida de capacidad laboral moderada, severa y profunda, se ordenÃ³ celebrar con el actor un nuevo contrato.

81. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, S.P.V. Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva.

82. M.P. MarÃa Victoria Calle Correa.

83. M.P. Alejandro Linares Cantillo, S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.

84. En todos los fallos citados, la Corte resuelve casos de personas en condiciones de debilidad manifiesta que o bien no tienen calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral, o bien la tienen pero no es siquiera moderada (inferior al 15%). La Corte en esos eventos concede el amparo de la estabilidad laboral reforzada, y en algunos ordena directamente la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de salario de la Ley 361 de 1997, o dice que no es por regla improcedente para casos asÃ, aunque en el caso no la conceda por excepciÃ³n. Ha ordenado la indemnizaciÃ³n en casos asÃ en las sentencias T-692 de 2015 (MP MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), T-302 de 2013 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo. SPV Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), T-646 de 2015 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-899 de 2014 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), T-098 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-316 de 2014 (Alberto Rojas RÃos) y T-594 de 2015 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). En las sentencias T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo), T-593 de 2015 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), se ha seÃ±alado que la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas es procedente en estos casos de relaciones laborales con personas en debilidad manifiesta, pero no se ha concedido, en el primer fallo, por tratarse un contrato de prestaciÃ³n de servicios y, en el segundo, por ser improcedente el amparo.

85. En la sentencia T-597 de 2014 (MP Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), la Corte concediÃ³ la tutela de la estabilidad laboral reforzada, pero solo declarÃ³ ineficacia y ordenÃ³ el reintegro, pero no la indemnizaciÃ³n, sobre la base de que "para efectos de analizar la garantÃa de la estabilidad laboral reforzada, nuestro sistema jurÃdico diferencia los trabajadores discapacitados a quienes se les ha dictaminado el porcentaje de pÃ©rdida de su capacidad laboral, de aquellos que Ãºnicamente han padecido un deterioro fÃsico durante el desarrollo del contrato de trabajo. AsÃ entonces, con fundamento en lo dispuesto por la Ley 361 de 1997 la estabilidad laboral reforzada, en principio, se predicaba de los trabajadores discapacitados calificados". En la sentencia T-106 de 2015 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado) la Corte concediÃ³ la tutela del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero no ordenÃ³ la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de salario.

86. Cita de la sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo): "Ver las aclaraciones y salvamentos de voto presentados por el Magistrado Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez a las siguientes Sentencias: Sala Segunda de RevisiÃ³n, Sentencia T-302 de 2013 (M.P. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez); Sala Primera de RevisiÃ³n, Sentencia T-773 de 2013 (M.P. MarÃa Victoria Calle Correa, A.V. MarÃa Victoria Calle Correa y A.V. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez); Sala Primera de RevisiÃ³n, Sentencia T-217 de 2014 (M.P. MarÃa Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez); Sala Primera de RevisiÃ³n, Sentencia T-445 de 2014 M.P. MarÃa Victoria Calle

Correa, A.V. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo y A.V. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), Sala Segunda de RevisiÃ³n, Sentencia T-453 de 2014 (M.P. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo, SV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y AV. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), Sala Primera de RevisiÃ³n, Sentencia T-837 de 2014 (M.P. MarÃa Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), y Sala Primera de RevisiÃ³n, Sentencia T-405 de 2015 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez), entre otras".

87. Ver los salvamentos de voto presentados por el Magistrado Gabriel Eduardo Mendoza Martelo a las siguientes Sentencias: Sala Tercera de RevisiÃ³n, Sentencia T-166 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao PÃ©rez y S.PV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), Sala Segunda de RevisiÃ³n, Sentencia T-850 de 2011 (MP. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), entre otras.

88. LÃ©ase, por ejemplo, el artÃculo 1Âº de la Ley 361 de 1997, el cual dispone lo siguiente: "Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artÃculos 13, 47, 54 y 68 que la ConstituciÃ³n Nacional reconocen en consideraciÃ³n a la dignidad que le es propia a las personas con limitaciÃ³n en sus derechos fundamentales, econÃ³micos, sociales y culturales para su completa realizaciÃ³n personal y su total integraciÃ³n social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protecciÃ³n necesarias" (negrillas fuera del texto).

89. Sentencia C-458 de 2015 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

90. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. SV. Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

91. MP. Adriana MarÃa GuillÃ©n Arango.

92. Sentencia C-606 de 2012 (MP (e) Adriana GuillÃ©n Arango. UnÃ¡nime).

93. Sentencia C-824 de 2011 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. UnÃ¡nime).

94. Sentencia C-824 de 2011, citada.

95. La exigencia de autorizaciÃ³n de la oficina de Trabajo para la terminaciÃ³n de contratos de prestaciÃ³n de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 '*por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalizaciÃ³n laboral*', y en la ConstituciÃ³n. La Ley 1610 de 2013 prevÃ© que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la funciÃ³n de conocer "*de los asuntos individuales y colectivos del sector privado*", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). AdemÃ¡s, dice que en el desempeÃ±o de sus funciones, los inspectores se regirÃ¡n por la ConstituciÃ³n PolÃtica y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la ConstituciÃ³n establece que el trabajo "*en todas sus modalidades*" goza de la especial protecciÃ³n del Estado (art 25).

96. Folio 18.

97. IbÃdem.

98. Contracara del folio 18.

99. Folio 23.

100. Sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto). Al conocer el caso de un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta a quien su empleador desvinculÃ³ sin autorizaciÃ³n de la Oficina del Trabajo, la Corte presumiÃ³ la discriminaciÃ³n precisamente porque el trabajador fue desvinculado sin autorizaciÃ³n de la oficina del trabajo, y como el empleador no la desvirtuÃ³, le concediÃ³ la tutela al peticionario. En especÃfico dijo: "si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminaciÃ³n del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorizaciÃ³n de la Oficina del Trabajo, deberÃ¡ presumir que la causa de Ã©ste o Ã©sta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeÃ±ada en desarrollo de la relaciÃ³n laboral. En consecuencia, el juez estarÃ¡ en la obligaciÃ³n de 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 indemnizaciÃ³n prevista por

el inciso segundo del artÃculo 26 de la ley 361 de 1997, deberÃ¡ igualmente condenar al empleador al pago de la misma".

101. Sentencia T-040 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo), citada. En el contexto de una estabilidad ocupacional reforzada, que se activÃ³ durante la ejecuciÃ³n de un contrato de prestaciÃ³n de servicios, la Corte seÃ±alÃ³ que era aplicable la presunciÃ³n de despido injusto. Sentencia T-988 de 2012 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa) tambiÃ©n reconociÃ³ como pertinente esta presunciÃ³n a un caso de la misma naturaleza.

102. Folio 16.

103. Folio 13.

104. En el folio 35 obra copia del Certificado de Existencia y RepresentaciÃ³n, expedido por la CÃ¡mara de Comercio de MedellÃn para Antioquia.

Fecha y hora de creación: 2024-05-20 00:07:17