

Sentencia T-881/12

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Caso en que aprendiz sufre un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa donde ejecutaba la fase práctica del contrato y es calificado con una pérdida de capacidad laboral del 15.88%

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN-Reiteración de jurisprudencia

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud que (b) les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada".

CONTRATO DE APRENDIZAJE-Naturaleza

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE APRENDIZAJE-Alcance

Los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de ella, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Orden a sociedad de reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Orden al SENA que, en el evento en que las deficiencias físicas del actor le impidan realizar las actividades propias de la labor para la cual fue contratado, le brinde la formación ocupacional adicional

Referencia: expediente T-3517726

Acción de tutela presentada por Wilder Guerrero Rueda en contra de la sociedad MAGROIN Ltda. y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA–.

Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil doce (2012)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y previo el cumplimiento de los requisitos y trámites legales

y reglamentarios, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de la sentencia proferida, en única instancia, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga, el 30 de abril de 2012, dentro del trámite de la referencia.[1]

I. ANTECEDENTES

Wilder Guerrero Rueda interpuso acción de tutela contra la sociedad MAGROIN Ltda. y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– (en adelante, SENA), para solicitar la protección de sus derechos fundamentales a la vida, la seguridad social integral, la dignidad humana, el trabajo, la igualdad y el mínimo vital, los cuales considera vulnerados porque las entidades accionadas dieron por terminado su contrato de aprendizaje, sin tener en cuenta que durante su práctica sufrió un accidente de trabajo que afecta su salud y su capacidad laboral, no tiene ingresos propios, y aún no le han calificado su pérdida de capacidad laboral.

A continuación se exponen los fundamentos de la demanda:

Hechos

Wilder Guerrero Rueda se inscribió en el curso de Técnico en trazado, corte, conformado y armado de productos metálicos, en el SENA, Centro Integral de Mantenimiento Regional Santander, cuya fase lectiva la recibió desde el 21 de julio de 2010. Con el fin de desarrollar la fase práctica del curso, suscribió un contrato de aprendizaje con la empresa MAGROIN Ltda., con fecha de inicio del 16 de abril de 2011 y fecha de terminación del 31 de agosto de 2011.[2]

Dentro de las obligaciones asumidas por la empresa contratante estaba la de reconocer un apoyo económico al aprendiz, el cual ascendía, durante la fase lectiva, a la suma de doscientos sesenta y siete mil ochocientos pesos (\$267.800), equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2011, y durante la fase práctica, a la suma de cuatrocientos un mil setecientos pesos (\$401.700), equivalente al 75% de un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2011.[3] Asimismo, asumió la obligación de afiliar al señor Wilder Guerrero Rueda al Sistema Integral de Seguridad Social, incluido el Sistema General de Riesgos Profesionales.

El 9 de junio de 2011 el señor Wilder Guerrero Rueda sufrió un accidente de trabajo en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje. El accidente ocurrió en las instalaciones de la empresa y consistió en una caída de cinco (5) metros de altura, ocasionándole "POLITRAUMATISMO GENERALIZADO: TRAUMA CRANOENCEFÁLICO, (...) CONTUSIÓN DE LA CADERA, TRAUMATISMO DE LA CABEZA, FRACTURA DEL CRÁNEO Y DE LOS HUESOS DE LA CARA, [...] cefalea post traumática, vértigo post traumático, [l]umbalgia post traumática; [p]rotusión discal central y paracentral derecha, o sea [d]iscopatía, en nivel L5 – S1, con estrechez del canal raquídeo; [a]bombamiento T11 – T12 y L4 – L5; [e]spina bífida oculta a nivel S1 [...]".

Como consecuencia del accidente, la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encontraba afiliado el actor, Colpatria ARP, le expidió incapacidades laborales continuas hasta el 24 de agosto de 2011.[6] El 25 de agosto de 2011 la Administradora de Riesgos Profesionales profirió un concepto médico de aptitud laboral, en el que calificó al señor Wilder Guerrero Rueda como apto para el retorno laboral, con recomendaciones vigentes hasta el 25 de diciembre

de 2011.[7] Estas recomendaciones fueron reiteradas mediante conceptos médicos de aptitud laboral emitidos el 27 de diciembre de 2011[8] y el 01 de febrero de 2012,[9] señalándose en este último, que las recomendaciones tienen una vigencia permanente.

El 16 de junio de 2011, el señor Wilder Guerrero Rueda presentó una queja ante la Dirección Territorial de Santander del Ministerio de la Protección Social en contra de la sociedad MAGROIN Ltda., por el accidente de trabajo sufrido y el no suministro de los elementos de protección personal requeridos. Ante esa solicitud, el Ministerio de la Protección Social abrió una investigación administrativa, que finalizó con la expedición de la Resolución No. 001523 del 24 de octubre de 2011,[10] en la que se sancionó a la sociedad investigada con el pago de una multa, por el incumplimiento de sus obligaciones de salud ocupacional.

El 16 de noviembre de 2011, la sociedad MAGROIN Ltda. terminó el contrato de aprendizaje suscrito con el señor Guerrero Rueda en forma unilateral, "sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Regional Santander, y sin previo concepto favorable del [SENA]."[12]

El actor argumenta que la Ley 789 de 2002,[13] norma que regula los contratos de aprendizaje, permite que este tipo de contratos tengan una duración máxima de dos (2) años, lapso de tiempo que en su caso no se alcanzó. Por lo anterior, sostiene que en aplicación del derecho a la igualdad, la sociedad accionada debió mantenerlo vinculado hasta que le fuera calificada la disminución de su capacidad laboral.

Manifiesta que no cuenta con ingresos para su subsistencia y la de su hija menor de edad, y que la terminación de su contrato de aprendizaje lo dejó sin atención médica, ya que fue desvinculado de la entidad que le presta los servicios de seguridad social. Por lo anterior, considera que la decisión de la Sociedad pone en riesgo sus derechos a la vida, a la integridad física, y al mínimo vital propio y el de su hija, ya que le ha impedido acceder al reconocimiento de sus incapacidades laborales por parte de la Administradora de Riesgos Profesionales.

Por las razones expuestas, solicita que se tutelen sus derechos fundamentales a la vida, a la seguridad social, a la dignidad humana, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, por medio de una orden a MAGROIN Ltda. y al SENA, para que lo reintegren temporalmente al cargo que venía ocupando, que lo afilien inmediatamente al régimen de salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y le paguen los salarios mensuales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, así como las incapacidades laborales que se hayan generado, hasta que se califique en forma definitiva su pérdida de capacidad laboral.

Respuestas de las entidades accionadas

Respuesta del SENA

El SENA presentó un informe sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela, manifestando que el contrato de aprendizaje se suscribió entre la sociedad MAGROIN Ltda. y el señor Wilder Guerrero Rueda, y que la función del SENA en la etapa práctica, se limita al seguimiento del desempeño del aprendiz. Informó que tenía conocimiento de que el contrato de aprendizaje del señor Guerrero Rueda tenía una duración hasta el 31 de agosto de 2011, pero ignoraba "si el contrato de aprendizaje se prorrogó entre las partes o se celebró entre ellas un contrato de trabajo bajo otra modalidad."[14]

Por otra parte, señaló que no tuvo injerencia en la decisión de la sociedad MAGROIN Ltda. de

terminar unilateralmente el contrato de aprendizaje con el actor, que no es responsable del pago de prestación alguna a favor del aprendiz y que con su actuación no ha infringido las normas constitucionales o legales.

Finalmente, se opuso a las pretensiones de la acción de tutela, y señaló que la entidad encargada del reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de un accidente laboral es la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentra afiliado el trabajador o aprendiz al momento de estructurarse el riesgo.

Respuesta de la sociedad MAGROIN Ltda.

Mediante escrito radicado el 23 de abril de 2012, la sociedad MAGROIN Ltda. respondió la acción de tutela solicitando que sea declarada improcedente, porque i) el actor no es acreedor de ninguna protección especial otorgada por la ley a los trabajadores, ya que la naturaleza de su vínculo es la de un contrato de aprendizaje; ii) la terminación del contrato de aprendizaje con el señor Wilder Guerrero Rueda obedeció al vencimiento del término pactado, por lo que no puede considerarse como un despido; iii) el contrato de aprendizaje se rige por la Ley 789 de 2002 y por su decreto reglamentario, mas no por la legislación laboral; iv) la acción de tutela obedece a un hecho superado, porque la Administradora de Riesgos Profesionales ya calificó la pérdida de capacidad laboral del actor; v) no se acreditó un perjuicio inminente a sus derechos; y vi) las pretensiones del señor Guerrero Rueda deben ser resueltas ante la jurisdicción laboral ordinaria.

Por otra parte, respecto de los hechos narrados en el escrito de tutela, la sociedad accionada aceptó las condiciones del contrato de aprendizaje suscrito con el señor Wilder Guerrero Rueda, y manifestó que cumplió oportunamente con el pago de las obligaciones por ella asumidas en virtud de ese contrato.

Respecto de las condiciones en las que ocurrió el accidente de trabajo, la empresa señaló que no le asignó al aprendiz función alguna que debiera realizarse en alturas. Sin embargo, manifestó que el actor, "sin que nadie se lo solicitara, sin pedir autorización, sin informar a algún representante de la empresa y sin estar dentro de sus funciones", se subió a una máquina a la que se le estaba sobreponiendo la tapa. Cuando empezó la actividad, el señor GUERRERO RUEDA "se botó sin saberse cual fue el motivo que lo impulsó a ello porque el procedimiento lo estaban haciendo en forma normal, sin que se presentara problema alguno. El señor GUERRERO RUEDA cayó sobre una saliente que tiene la máquina pero le fue imposible sostenerse y terminó en el piso." [15] Terminó señalando que una vez ocurrido el accidente, le brindaron al actor los primeros auxilios, fue atendido en una clínica, y un representante de la empresa reportó el accidente de trabajo ante la Administradora de Riesgos Profesionales.

Sobre el estado de salud del actor, manifestó que la discopatía degenerativa que le fue diagnosticada es "una enfermedad que se generó por un proceso degenerativo de su edad, por malas posturas, por haber realizado diferentes tipos de actividades como son la realización de deportes extremos o de alto riesgo como el 'motocross', actividad ésta a la cual se dedicaba el tutelante antes de iniciar sus labores en la empresa como APRENDIZ SENA." [16]

La anterior afirmación fue soportada por la entidad accionada en la calificación de pérdida de capacidad laboral realizada por la Administradora de Riesgos Profesionales Colpatria ARP el 28 de marzo de 2012, en la que se afirma que "la patología degenerativa lumbar evidenciada en la RMN de columna lumbar no guarda relación con el accidente de trabajo, razón por la que no hace parte de [esa] calificación." [17]

En lo que hace referencia a la sanción impuesta por el Ministerio de la Protección Social, manifiesta que interpuso los recursos correspondientes solicitando su revocatoria, recursos que a la fecha de contestación del escrito de tutela no habían sido resueltos, y por lo tanto, esa decisión no se encuentra en firme y de ella no se puede concluir que el accidente de trabajo haya ocurrido por su responsabilidad.

Respecto de la terminación del contrato de aprendizaje, la sociedad MAGROIN Ltda. reiteró que este tipo de contratos no está regulado por la legislación laboral colombiana, por lo tanto, no requería autorización del Ministerio del Trabajo para darlo por terminado, y que la razón de la terminación fue el vencimiento del término de duración pactado, decisión que sólo se adoptó cuando la situación de salud del actor se estabilizó.

Por otra parte, señaló que la Administradora de Riesgos Profesionales estableció como fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral del actor el 30 de enero de 2012, momento en el que ya se había extinguido el vínculo con la empresa. Asimismo, indicó que la Administradora de Riesgos Profesionales le ofreció al actor el pago de la indemnización correspondiente al porcentaje de la pérdida de capacidad laboral establecido.[18]

Finalmente, rechazó las pretensiones del actor con fundamento en los argumentos expuestos, y en que, en su concepto, su actuación no le ha vulnerado los derechos fundamentales al señor Guerrero Rueda.

Sentencia de primera y única instancia

El Juzgado Sexto Laboral de Bucaramanga profirió sentencia el 30 de abril de 2012, en la que negó el amparo de los derechos del señor Wilder Guerrero Rueda, porque consideró que el contrato de aprendizaje no comparte las características de un contrato laboral, pues en aquel no existe subordinación ni salario, y la remuneración percibida por el aprendiz es tan sólo un apoyo de sostenimiento. Por lo anterior, concluyó que "el FUERO DE DISCAPACIDAD de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 2007, no opera en esta clase de vínculos, al no regirse por las reglas del contrato de trabajo." [19] (Mayúscula sostenida en texto original)

Respecto de la terminación del contrato de aprendizaje luego de la fecha pactada, consideró que esta circunstancia obedeció a una prórroga del mismo, y no a la estipulación de un contrato de diferente naturaleza, teniendo en cuenta que durante todo el tiempo de duración la sociedad accionada pagó la cuota de sostenimiento. Asimismo, señaló que el contrato de aprendizaje "puede finiquitarse por cualquier causa y en cualquier tiempo que no supere los dos años". [20] (Texto original subrayado y en negrilla).

Finalmente, encontró que la acción de tutela tampoco cumplió con el requisito de la inmediatez, porque no estaba justificado el lapso de tiempo transcurrido desde el momento de la terminación del contrato y la interposición de la acción de tutela (5 meses), situación que la atribuyó a la desidia y desatención del actor.

Consideraciones y fundamentos

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución

Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Formulación del problema jurídico

Con fundamento en los antecedentes expuestos, la Sala de Revisión deberá resolver el siguiente problema jurídico:

¿Vulnera una sociedad privada (MAGROIN Ltda.) los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, de un aprendiz del SENA (Wilder Guerrero Rueda) que sufrió un accidente de trabajo durante la etapa práctica de su formación, al dar por terminado su contrato de aprendizaje por el vencimiento del plazo pactado, sin tener en cuenta que el actor perdió parcialmente su capacidad laboral como consecuencia del accidente y que manifiesta que no cuenta con ingresos para su sostenimiento y el de su hija menor de edad?

Para resolver el problema jurídico propuesto, la Sala de Revisión, i) estudiará la procedencia de la acción de tutela en el caso concreto, ii) analizará su jurisprudencia respecto de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, iii) reiterará su jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada, y iv) resolverá el caso objeto de estudio con fundamento en los argumentos expuestos.

2. Procedencia de la acción de tutela

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, la jurisprudencia constitucional, y los artículos concordantes del Decreto 2591 de 1991 por el cual se regulan el trámite de la acción de tutela, esta sólo procede (i) cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; (ii) cuando existiendo, ese medio carece de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales, en las circunstancias del caso concreto; o (iii) cuando se interpone para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en un derecho fundamental, evento en el que el amparo procede de manera transitoria; es decir, mientras se produce una decisión definitiva por parte del juez natural de cada proceso.

Pues bien, en relación a los casos en los que se invoca la protección a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela debido a la estrecha relación que guardan estos asuntos con el principio constitucional de no discriminación, y con los mandatos superiores de protección de grupos vulnerables, como las mujeres en embarazo, trabajadores aforados y las personas con discapacidad, comoquiera que frente a la terminación del vínculo del cual derivan su sustento y, en muchas ocasiones el de su familia, quienes pertenecen a estos grupos no encuentran otro mecanismo que tenga el grado adecuado de eficacia para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

En ese orden de ideas, la Sala considera que la acción de tutela objeto de estudio es procedente, ya que el señor Wilder Guerrero Rueda es una persona con discapacidad, condición acreditada con el dictamen de pérdida de capacidad laboral practicado por Colpatria ARP, en el que se calificó al actor con una pérdida permanente de su capacidad del 15.88%. Asimismo, el actor fue desvinculado de la sociedad accionada sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo y lo que pretenden es precisamente obtener la

protección especial derivada de su condición de discapacidad y el goce efectivo de sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital, con el fin de cubrir sus necesidades básicas y las de su hija menor de edad, el cual, de acuerdo con varios pronunciamientos de esta Corte, es un derecho fundamental cuya protección puede pedirse por medio de la acción de tutela.[21]

3. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud que (b) les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,[22] y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,[23] están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de este grupo poblacional es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro preceptos constitucionales: en primer lugar, el artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”;[25] **en segundo lugar, el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de las personas con discapacidad (art. 47, C.P.);**[26] **en tercer lugar, el derecho que tiene toda persona que “se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegida “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (art. 13, C.P);** y **en cuarto lugar, el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.).**

Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una “persona limitada[, p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”[28] y en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en

primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones;[30] (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.);[31] y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

En este punto, debe reiterarse que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en casos concretos, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.

Dicho sea de paso, en aquellos eventos en los que una persona ha sido incapacitada temporalmente, esta situación, en principio, no es óbice para que una vez el trabajador se reintegre a su trabajo, el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con base en una justa causa legal. En esos eventos, si el trabajador solicita que se le garantice la protección de la estabilidad laboral reforzada por medio de la acción de tutela, el juez de conocimiento deberá verificar que, en efecto, se trate de una persona sujeto de especial protección constitucional y que sus condiciones especiales demandan la urgente e inmediata protección de sus derechos fundamentales.

4. Análisis de la jurisprudencia constitucional sobre el contrato de aprendizaje

En la sentencia C-038 de 2004, la Corte Constitucional tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre la naturaleza jurídica y las características del contrato de aprendizaje, modificadas por medio de la Ley 789 de 2002, "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo." En el artículo 30 de la mencionada Ley, fue definido el contrato de aprendizaje en los siguientes términos:

"Artículo 30. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el

oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario." [32]

En la norma citada se estableció que la remuneración de este tipo de contrato se denomina apoyo de sostenimiento, el cual no puede ser considerado salario. Asimismo, se estableció el monto mínimo del apoyo de sostenimiento, dependiendo de la fase lectiva o práctica del contrato, y se señaló que en ningún caso, esta forma de remuneración podría ser regulada por medio de "convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva."

El artículo citado fue objeto de una demanda de inconstitucionalidad con el argumento de que en él se establecía un cambio en la regulación del contrato de aprendizaje que era contrario al principio de progresividad en la protección de los derechos sociales, económicos y culturales, porque su contenido era menos favorable que el de la regulación subrogada. Asimismo, se argumentó que la norma demandada era contraria al principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades en materia laboral, ya que el contrato de aprendizaje conservaba los elementos esenciales de un contrato laboral, razón por la cual no se podía establecer desigualdades en materia salarial y prestacional entre las dos formas de vinculación. Finalmente, se argumentó que la prohibición de que el apoyo de sostenimiento sea regulado por medio de convenios o contratos colectivos o laudos arbitrales sobre negociaciones colectivas, vulneraba el derecho a la negociación colectiva (artículo 55 CP.).

La Corte empezó por admitir que las normas demandadas establecen una regulación menos favorable que aquellas que fueron subrogadas, situación que encontró constitucionalmente problemática porque podía afectar el principio de progresividad en la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. Por lo tanto, encontró que debía hacer un análisis más estricto sobre la constitucionalidad de la norma, para desvirtuar que la reforma legal i) afectara derechos adquiridos, ii) irrespetara los principios constitucionales del trabajo, y iii) no estuviera debidamente justificada.

Respecto de la posible vulneración de derechos adquiridos, se encontró que las disposiciones acusadas no desconocían este principio, porque ninguna de ellas se aplicaba a situaciones consolidadas.

Sobre la justificación de las medidas adoptadas, se encontró que estas tuvieron el propósito de promover el empleo, finalidad que estaba justificada constitucionalmente en la obligación del Estado de adoptar medidas para promover el pleno empleo de los recursos humanos (artículos 54 y 334 CP). Ahora bien, aunque la reforma estaba justificada constitucionalmente, el hecho de que con ella se restringiera un derecho social como el trabajo, le imponía al juez constitucional el deber de hacer un análisis de proporcionalidad de la medida.

En desarrollo de lo anterior, encontró que existían posiciones encontradas entre los analistas, ya que una parte de ellos consideraba que las reformas eran adecuadas, porque algunas de las causas del desempleo eran la rigidez de la legislación laboral y los altos costos laborales. En contraposición con la tesis planteada, otra parte de los analistas argumentaba que no existía evidencia teórica o empírica que demostrara que la flexibilización de las normas laborales fuera una medida efectiva para lograr un aumento en el empleo. Ante las diferencias conceptuales reseñadas, la Corte encontró que debía aceptar como válidos los argumentos económicos que sirvieron de fundamento al legislador para adoptar la reforma, ya que esta se tomó luego de un debate democrático en el que se analizaron otras alternativas, y en el que se concluyó que las medidas adoptadas eran las más adecuadas para solucionar el problema de desempleo que afrontaba el país.

Respecto del cargo en el que se acusaba a la norma de vulnerar el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, la Corte sostuvo que el contrato de aprendizaje tiene características propias que lo diferencian del contrato de trabajo, las cuales justifican la regulación legal especial. En concreto señaló:

"El anterior análisis es suficiente para concluir que no desconoce el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades jurídicas (CP art. 53) que la norma acusada defina el contrato de aprendizaje como una forma específica dentro del derecho laboral, que es distinta al contrato de trabajo, y que por ende no se rige exactamente por las mismas reglas que el contrato de trabajo, por la sencilla razón de que en la realidad, las relaciones de aprendizaje tienen especificidades frente a la relación laboral, que justifican un trato distinto."

Finalmente, sobre la posible vulneración del derecho a la negociación colectiva con la prohibición de regular el apoyo de sostenimiento por medio de convenios o pactos colectivos o laudos arbitrales sobre negociaciones colectivas, se consideró que el derecho a la negociación colectiva no es absoluto y puede ser limitado, siempre que las restricciones sean proporcionadas, condición que encontró acreditada respecto del contrato de aprendizaje, ya que la vinculación de aprendices se hace en cumplimiento de un mandato legal, y resulta razonable que la misma ley establezca "salvaguardas para asegurar que esa vinculación no resulte desproporcionadamente onerosa, como es la de limitar la negociación colectiva en este preciso aspecto." [33]

En una sentencia posterior, [34] esta Corporación tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre dos (2) nuevos cargos en contra de la reforma legal al contrato de aprendizaje, uno de ellos fue formulado en contra del aparte del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, en el que se establece que en el caso en que el aprendiz sea estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. En concepto del demandante, el trato diferente consagrado a favor de los

aprendices universitarios vulneraba el derecho a la igualdad de los demás aprendices, porque estos dos grupos se encontraban en una situación de hecho similar, y a pesar de ello, la norma establecía un trato diferenciado que no estaba justificado razonablemente.

La Corte sostuvo que las situaciones de hecho en las que se encontraban los aprendices universitarios y los demás aprendices, tenían semejanzas y diferencias, y para establecer la posible vulneración del derecho a la igualdad, debía determinarse si eran más relevantes estas o aquellas. Con este fin, la Corte encontró que desde el momento de celebración del contrato de aprendizaje los estudiantes universitarios han cursado varios semestres de una carrera profesional, en contraposición con los demás aprendices que no han tenido que asumir dicha carga. Asimismo, encontró que en la práctica realizada por estudiantes universitarios no se brinda formación académica, limitándose el objeto del contrato al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, situación que no se predica del contrato de aprendizaje desarrollado por otro tipo de aprendices, ya que en estos se encuentra un fuerte componente de formación académica.

Igualmente, encontró justificada la diferencia en la remuneración reconocida a técnicos y tecnólogos, ya que a pesar de que en este tipo de contratos tampoco está presente el componente de formación académica durante la práctica, el conocimiento de los aprendices universitarios es más cualificado que el de los técnicos y tecnólogos.

Finalmente, la Corte resaltó que en el proyecto de reforma legal los estudiantes universitarios no estaban incluidos dentro del grupo de destinatarios del contrato de aprendizaje, y que su inclusión en el texto de la ley obedeció a la necesidad de otorgarles a este grupo de personas una oportunidad de desplegar sus conocimientos cualificados y de desempeñarse como profesionales, y así tener una oportunidad de ser vinculados laboralmente.

Deberá la Sala, entonces, determinar si las personas que como el señor Guerrero Rueda han perdido un porcentaje de su capacidad laboral en forma permanente en ejecución de la fase práctica de un contrato de aprendizaje, tienen derecho a la estabilidad reforzada.

5. El señor Wilder Guerrero Rueda tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por haber perdido un porcentaje de su capacidad laboral en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje

1. El señor Wilder Guerrero Rueda adelantó un curso técnico en el SENA cuya fase lectiva la recibió a partir del 21 de julio de 2010. Con el fin de adelantar la fase práctica de su formación, el 16 de abril de 2011, suscribió un contrato de aprendizaje con la sociedad MAGROIN Ltda., en el que se estipuló que esa fase se desarrollaría entre el 1° de junio de 2011 y el 31 de agosto del mismo año.[35] El 9 de junio de 2011, en ejecución de la fase práctica del contrato, el señor Guerrero Rueda sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa MAGROIN Ltda., al caer de una

altura de cinco (5) metros aproximadamente.

Como consecuencia del accidente de trabajo, el actor fue incapacitado hasta el 24 de agosto de 2011. A partir de esa fecha, Colpatria ARP conceptuó que el actor estaba apto para el retorno laboral pero con recomendaciones permanentes, y mediante dictamen practicado el 28 de marzo del año en curso, lo calificó con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral permanente del quince punto ochenta y ocho por ciento (15.88%), con fecha de estructuración del 30 de enero de 2012.[36]

La sociedad MAGROIN Ltda. terminó el contrato de aprendizaje en forma unilateral a partir del 16 de noviembre de 2011, con el argumento de que esa decisión obedeció al vencimiento del término pactado. En concepto del señor Guerrero Rueda, la decisión de la sociedad accionada vulnera sus derechos fundamentales a la vida, a la seguridad social, a la dignidad humana, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, por lo que solicita que se protejan sus derechos y se ordene su reintegro. Por su parte, la empresa patrocinadora sostiene, entre otros argumentos, que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada porque su vínculo obedecía a un contrato de aprendizaje que no se rige por la legislación laboral.

Para la Corte es claro que el actor sufrió una disminución permanente de su capacidad laboral en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje, entre otras razones, porque así quedó establecido en el dictamen de pérdida de capacidad laboral practicado por Colpatria ARP al señor Guerrero Rueda. El argumento presentado por la entidad accionada, de acuerdo con el cual la condición de salud del actor obedece a malas posturas y a la práctica de deportes extremos no desvirtúa esta conclusión, pues en el dictamen de pérdida de capacidad laboral no se tuvo en cuenta esa circunstancia para calificar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, y este documento de carácter técnico – científico, posee pleno poder de convicción para la Sala.

Si esta situación se hubiera presentado en ejecución de un contrato de trabajo, sería claro que el actor debe ser reintegrado por habersele vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que estaría acreditado que la empresa accionada desvinculó a una persona que perdió parcialmente, pero en forma permanente, su capacidad laboral sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, como las partes estaban vinculadas mediante un contrato de aprendizaje, en criterio de la empresa accionada, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se aplica en este tipo de vínculo contractual. Por lo tanto, para resolver la controversia planteada debe establecerse si la sociedad accionada interpreta correctamente la normatividad que rige el contrato de aprendizaje, o si sus argumentos son contrarios a las normas constitucionales que protegen a las personas que han perdido parcialmente su capacidad laboral.

2. Con este fin, es importante señalar que las normas que regulan el contrato de aprendizaje no se pronuncian expresa y puntualmente

sobre el derecho a la estabilidad reforzada de los aprendices que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral durante la fase práctica de la formación. Esto podría eventualmente llegar a ser entendido como un vacío legal, puesto que no existe una norma específica exactamente aplicable al asunto objeto de estudio. En ese caso, la Sala advierte que tendría que resolverse la controversia de acuerdo el artículo 8° de la Ley 153 de 1887, según el cual "[c]uando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes".[37] Así, la Corte debe preguntarse cuáles son las leyes que regulan casos o materias semejantes a las que plantea este proceso.

Para hallar una respuesta, debemos remitirnos a la regulación del contrato de aprendizaje antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002.[38] Esta forma contractual estuvo regulada inicialmente en los artículos 81 a 88 del Código Sustantivo del Trabajo y en las disposiciones de la Ley 188 de 1959.[39] En dichas normas se definió el contrato de aprendizaje como "aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido."

En las normas mencionadas, se establecían las estipulaciones esenciales de este tipo de contrato,[41] las obligaciones especiales del aprendiz[42] y del empleador,[43] y la duración y los efectos jurídicos del mismo. Y es precisamente la regulación sobre los efectos jurídicos de estos contratos la que nos interesa resaltar, pues en ella se establecía que "en cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código de Trabajo."

Adicionalmente, aunque la Ley 789 de 2002 modificó la naturaleza jurídica y algunos aspectos específicos de la regulación del contrato de aprendizaje, este tipo de contrato aún es muy similar al contrato de trabajo, por lo menos en su fase práctica, ya que en ambos se presentan elementos comunes, como lo son i) la prestación personal de un servicio, ya que en la fase práctica el aprendiz se desempeña "dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa" [45]; ii) la subordinación, que en el contrato de aprendizaje está "referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje"[46], y iii) la remuneración, denominada salario en el contrato de trabajo y apoyo de sostenimiento en el contrato de aprendizaje.

En consecuencia, la forma de regulación del contrato de

aprendizaje antes de la vigencia de la Ley 789 de 2002 y las similitudes que aún persisten con el contrato de trabajo, son razones suficientes para sostener que ante la ausencia de una ley sobre la estabilidad reforzada de los aprendices que han perdido un porcentaje de su capacidad laboral, debe aplicarse en forma analógica las leyes que regulan esta situación en los contratos de trabajo.

Ahora bien, la norma que regula el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que han perdido su capacidad laboral durante la ejecución del contrato de trabajo es la Ley 361 de 1997.[48] En el artículo 26 de ésta Ley se establece que "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo."

Por lo tanto, y en aplicación de las reglas establecidas en el artículo 8° de la Ley 153 de 1887,[50] debe concluirse, en principio, que los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de ella, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este punto, es preciso reiterar que la modificación a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje establecida en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002[52] fue declarada exequible por la Sala Plena de esta Corporación por medio de la sentencia C-038 de 2004,[53] con base en los argumentos explicados en el numeral 5 de las consideraciones de la presente sentencia. Por lo tanto, teniendo en cuenta que lo que se sostiene es la aplicación analógica de la Ley 361 de 1997 al contrato de aprendizaje suscrito por el actor, y con el fin de resaltar las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje, en esta sentencia se hará referencia al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y no al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

3. Ahora bien, el argumento de la aplicación analógica de la Ley 361 de 1997 puede considerarse insuficiente, teniendo en cuenta que la consecuencia de esta decisión es la imposición de una carga a la empresa patrocinadora que no está expresamente establecida en la ley, situación que, puede pensarse, afecta su derecho a la libertad de empresa[54] y el principio de la autonomía de la voluntad que rige las relaciones privadas.[55] Por lo tanto, es necesario establecer si el argumento planteado es acorde con otros derechos y principios constitucionales que puedan ser ponderados con el derecho a la libertad de empresa y al principio de la autonomía de la voluntad, y así establecer si la decisión de reconocerle al señor Guerrero Rueda su derecho a la estabilidad ocupacional reforzada resulta proporcionada.

Con este fin, la Sala encuentra que la decisión de reconocerle al señor Guerrero Rueda el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, es acorde con la protección especial para las personas con discapacidad derivada de los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, en los que se consagra el deber del Estado de proteger especialmente a aquellas personas que por su condición física se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, de sancionar los abusos que contra ellas se cometan,[56] y de promover la integración social de estas personas.[57] Asimismo, esa decisión constituiría una forma de cumplir con la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, con el deber del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud,[58] así como con su obligación especial de ofrecer educación a las personas con limitaciones físicas o mentales.

Adicionalmente, una decisión en ese sentido sería armónica con los instrumentos internacionales suscritos con el propósito de garantizar a las personas con discapacidad el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, entre los que se encuentran la Observación General No. 5 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,[60] y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Finalmente, el reconocimiento del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada al señor Guerrero Rueda, le garantizaría el derecho al mínimo vital a una persona con discapacidad que manifiesta que no cuenta con los recursos para subsistir, derecho reconocido expresamente en el artículo 28 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el que se consagra el derecho "a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida".[62]

Por otra parte, como ya se indicó, la decisión de reconocer el derecho a la estabilidad reforzada del señor Guerrero Rueda puede llegar a interferir el derecho a la libertad de empresa de la sociedad MAGROIN Ltda., según el cual, "la actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común"[63], el principio de la autonomía de la voluntad que rige las relaciones entre los particulares, que encuentra sustento constitucional en el artículo 16 de la Constitución Política en el que se consagra el derecho al libre desarrollo de la personalidad.[64] Pero aunque ello ocurra, y se afecte levemente el derecho a la libertad de empresa de la entidad accionada, ya que no existe una norma legal concreta que reconozca el derecho a la estabilidad reforzada de los aprendices que durante la fase práctica

de su formación pierden su capacidad laboral, o parte de ella, existen previsiones constitucionales y legales que llevan a concluir que ese derecho sí se predica de este grupo de personas.

La Sala concluye entonces que la desvinculación del actor supone una lesión intensa a tres principios constitucionales que constituyen una manifestación esencial del estado social de derecho. Así, la desprotección de quien enfrenta una condición de discapacidad en el ejercicio del contrato de aprendizaje se opone a la eficacia del mandato de igualdad material, e intensifica su situación de vulnerabilidad; la existencia de los mandatos de integración de las personas con discapacidad y las obligaciones en el ámbito internacional de los derechos humanos frente a las personas con discapacidad perderían su contenido en virtud de la clase de vinculación, posibilidad que ya ha sido rechazada por la Carta frente a otras posibilidades productivas, distintas al contrato laboral. Finalmente, si bien se genera una restricción a los principios de libertad de empresa y autonomía contractual del empleador, esta restricción no es de la misma intensidad, pues los empresarios enfrentan en el ejercicio de sus actividades la carga de desplegar un trato solidario hacia las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta.

En consecuencia, la Sala de Revisión considera adecuado privilegiar los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital, del señor Wilder Guerrero Rueda, quien es un sujeto de especial protección constitucional por ser una persona con discapacidad, la cual fue adquirida mientras se encontraba en la fase práctica de su proceso de formación, frente a la tensión que se presenta con relación a la libertad de empresa de la sociedad MAGROIN Ltda. y al principio de la autonomía de la voluntad.

6.4. Así las cosas, la Sala encuentra que es posible identificar diversas y poderosas razones de orden constitucional para defender la existencia del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en el caso objeto de estudio. En primer término, la Sala observa que la actual regulación legal del contrato de aprendizaje no plantea medidas de protección para las personas con discapacidad idénticas a las del contrato laboral.

Esa regulación (o ausencia de regulación), si bien puede obedecer a fines razonables, como defender la libertad de empresa sin imponer cargas desproporcionadas al empleador, considerando las especiales características del contrato de aprendizaje, resulta constitucionalmente problemática pues lleva a que algunos sujetos de especial protección constitucional carezcan de una garantía adecuada en el ejercicio de una actividad que mezcla una faceta de formación con una laboral.

En ese orden de ideas, la situación que se evidencia puede

implicar, en casos como el que estudia la Sala, una afectación al derecho fundamental a la igualdad (en su faceta promocional o de adopción de medidas a favor de grupos vulnerables), al deber de solidaridad y a las obligaciones de especial protección que el Estado posee frente a las personas con discapacidad, tanto en virtud de los artículos 47 y 54 de la Constitución Política, como en atención a los distintos compromisos internacionales asumidos por el Estado para la defensa de los derechos de este grupo poblacional.

Por ese motivo, la Sala estima que, al momento de interpretar la normatividad que rige el contrato de aprendizaje cuando está de por medio la eficacia de los derechos fundamentales de sujetos particularmente vulnerables, existen serios motivos de índole constitucional para propiciar una interpretación extensiva de los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales, o bien, para aplicar analógicamente las medidas de protección previstas en las normas que abordan de manera integral la protección de las personas con discapacidad, como ocurre con la Ley 361 de 1997.

Al evaluar la procedencia de esa aplicación analógica, la Sala, siguiendo los mandatos del principio de igualdad debe indagar tanto los aspectos comunes entre el caso no regulado y aquellos plenamente abordados por el Legislador, así como los aspectos en que difieren los casos, y evaluar si la semejanza entre los supuestos de hecho es tan estrecha que deben recibir idénticas consecuencias jurídicas, o si, por el contrario, las diferencias pesan más y sugieren la imposición de consecuencias diversas.

De igual forma, una aplicación analógica responsable como la que se propone en esta oportunidad debe analizar cuál es el sentido constitucional de las reglas cuyo ámbito de aplicación se pretende ampliar, y cuáles los motivos constitucionales que pudieron motivar la falta de regulación legislativa a la estabilidad de personas con discapacidad en el ámbito del contrato de aprendizaje.

Al realizar ese ejercicio, la Sala observa que la extensión de la regla se proyecta intensamente a favor de los mandatos de integración a las personas con discapacidad, adopción de medidas favorables a quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta, y dotan de plena eficacia al principio de solidaridad social. En contraste, tal extensión puede imponer cargas importantes a los empresarios, pero su intensidad no es de tal magnitud que justifique la desprotección y discriminación de un grupo que ostenta el derecho a una especial protección constitucional.

6.5. La aplicación analógica que acá se defiende puede ser

complementada desde otra perspectiva de análisis independiente. Así, el derecho a la estabilidad laboral reforzada ha sido considerado por esta Corporación como un derecho fundamental innominado, en la medida en que constituye el más amplio despliegue normativo del principio de estabilidad laboral y está destinado a la protección de grupos que han sufrido una discriminación histórica para el acceso a cargos de trabajo, que enfrentan obstáculos especiales para la satisfacción de sus necesidades básicas, o que persiguen la satisfacción de derechos fundamentales como la libertad de asociación.

Ello explica que esta garantía cobija únicamente a las personas con discapacidad, las mujeres en situación de embarazo y quienes se encuentran cobijados por el fuero sindical. Cada uno de estos grupos presenta características propias, que deben ser consideradas por el juez constitucional para establecer el alcance preciso de sus derechos. Sin embargo, también poseen en común (i) el origen constitucional de la protección; y (ii) la titularidad del derecho a un trato especial, de carácter solidario, siempre que (iii) se presente una discusión constitucional sobre su protección en el ámbito de las relaciones laborales u ocupacionales.

Por ese motivo, resulta relevante indicar que distintas salas de revisión han decidido aplicar los principios constitucionales y legales que regulan la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas en el contrato de trabajo, a situaciones de contrato de aprendizaje, por una razón evidente: también en esos eventos el juez debe solucionar controversias sobre los derechos de madres que tienen a su cargo el sustento de personas vulnerables con derechos prevalentes, y que enfrentan obstáculos en ocasiones insalvables para el acceso a un puesto de trabajo en condiciones dignas y justas.[65]

Pues bien, independientemente de las diferencias que puedan constatarse entre las mujeres gestantes y las personas con discapacidad, estas últimas son también personas en condición de debilidad manifiesta, que enfrentan cargas extraordinarias para la satisfacción de su mínimo vital, que no pueden acceder fácilmente al mercado de trabajo, y que gozan del derecho a una estabilidad reforzada en el ámbito de las relaciones productivas. Por ello, la Sala estima que las medidas de protección a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada de las mujeres embarazadas pueden ser válidamente extendidas a las personas con discapacidad, siempre que ello sea consecuente con la naturaleza de sus derechos constitucionales.

6.6. Ahora bien, puede argumentarse que al momento de la desvinculación del señor Guerrero Rueda no había certeza sobre la naturaleza permanente de su pérdida de capacidad, ya que el

dictamen en el que se estableció este hecho tan sólo fue practicado el 28 de marzo de 2012. Sin embargo, debe resaltarse que en la historia clínica del actor aportada al expediente se encuentra que, desde que ocurrió el accidente laboral el 9 de junio de 2011, el actor estuvo incapacitado ininterrumpidamente, y que al momento de reintegrarse a su trabajo, la Administradora de Riesgos Profesionales Colpatria formuló recomendaciones laborales[66] con las que se buscaba evitar una agravación en la condición de salud del actor, específicamente, de la lumbalgia postraumática que padece.

Teniendo en cuenta que esas recomendaciones laborales estaban dirigidas a la empresa accionada, con ellas se acredita que al momento de la terminación del vínculo contractual Magroin Ltda. tenía conocimiento de la continuada afectación a la salud del señor Guerrero Rueda como consecuencia del accidente laboral que sufrió, situación que limitaba su capacidad laboral y de la cual se deriva su condición de sujeto de especial protección constitucional. Situación que hace presumir que la terminación de su contrato fue discriminatoria.

6.7. Finalmente, con base en el principio de solidaridad, dentro de un contexto de Estado Social de Derecho, la empresa MAGROIN Ltda., estaba en la obligación de proteger los derechos fundamentales del señor Guerrero Rueda, ya que se trata de una persona que perdió un porcentaje de su capacidad laboral en forma permanente durante la ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje, situación que amplía la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y hace que en este caso se active el fuero de discapacidad previsto en el ordenamiento jurídico colombiano.

6.8. Con fundamento en los argumentos expuestos, en la parte resolutive de la presente sentencia se revocará el fallo proferido por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga el 30 de abril de 2012, para en su lugar, tutelar el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor, y se ordenará a la sociedad MAGROIN Ltda. que reintegre al señor Wilder Guerrero Rueda al cargo que venía desempeñando, siempre y cuando la deficiencia física que padece no le impida realizar las actividades propias de la labor para la cual fue contratado. Si la deficiencia física que padece le impide realizar las actividades encomendadas, deberá reubicarlo en otro cargo compatible con sus capacidades y, junto con el SENA, ofrecerle la formación ocupacional que el actor requiera.[68]

Con esta medida, además de garantizarle el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, se garantiza los derechos a la educación y a la rehabilitación, reconocidos por la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad como derechos esenciales para asegurarle a este grupo de personas su autonomía e integración social plena.[69]

Esta protección estará vigente hasta que el Ministerio del Trabajo autorice la desvinculación del señor Wilder Guerrero Rueda, o hasta que se cumpla el plazo máximo de duración de los contratos de aprendizaje de dos (2) años. Para calcular este plazo se deberá descontar del tiempo de vinculación efectiva (16 de abril de 2011 al 16 de noviembre de 2011), el tiempo durante el cual el actor estuvo incapacitado, puesto que en este lapso no recibió ningún tipo de formación (9 de junio de 2011 al 24 de agosto de 2011). Es decir, el tiempo de vinculación efectivo en el presente caso fue de cuatro (4) meses y quince (15) días. A partir de la fecha en que se reintegre al actor, se empezará a contar el tiempo restante para completar los dos (2) años de duración máxima del contrato. Si al vencimiento de este plazo existen vacantes en la empresa cuyas funciones puedan ser cumplidas por el señor Wilder Guerrero Rueda, éste tendrá derecho a ser contratado en forma preferente.

6. Conclusión

Con base en los argumentos expuestos, debe concluirse que el señor Guerrero Rueda tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, porque i) no existe una norma legal que regule esta materia y haciendo una interpretación analógica de las normas del contrato de trabajo, puede concluirse que los aprendices tienen derecho a una estabilidad ocupacional reforzada; ii) ésta interpretación está acorde con las normas constitucionales, legales y los instrumentos internacionales, que reconocen una protección especial a las personas con discapacidad; iii) existen precedentes de esta Corporación en los que se ha reconocido el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de aprendices sujetos de especial protección constitucional, como una forma de protección derivada del principio de solidaridad en el que se fundamenta el Estado social de derecho colombiano; y iv) considerar que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de los aprendices sigue vigente es la interpretación más acorde con el principio de progresividad en la protección de los derechos sociales.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga el 30 de abril de 2012, para en su lugar, TUTELAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Wilder Guerrero Rueda.

Segundo.- Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la sociedad MAGROIN Ltda. que reintegre al señor Wilder Guerrero Rueda al cargo que venía desempeñando, siempre y cuando la deficiencia física que padece no le impida realizar las actividades propias de la labor para la cual fue contratado. Si la deficiencia física que padece le impiden realizar las actividades encomendadas, deberá reubicarlo en otro cargo compatible con sus capacidades y, en

coordinación con el SENA, ofrecerle la formación ocupacional que el actor requiera.

Esta protección estará vigente hasta que el Ministerio del Trabajo autorice la desvinculación del señor Wilder Guerrero Rueda, o hasta que se cumpla el plazo máximo de duración de los contratos de aprendizaje de dos (2) años. Para calcular este plazo se tendrá en cuenta que el tiempo de vinculación efectivo del actor fue de cuatro (4) meses y quince (15) días, calculado en la forma señalada en el numeral 6.6 de las consideraciones de la presente sentencia. Por lo tanto, a partir de la fecha en que se reintegre al actor, se empezará a contar el tiempo restante para completar los dos (2) años de duración máxima del contrato, es decir, un (1) año, siete (7) meses y quince (15) días. Si al vencimiento de este plazo existen vacantes en la empresa cuyas funciones puedan ser cumplidas por el señor Wilder Guerrero Rueda, éste tendrá derecho a ser contratado en forma preferencial.

Tercero.- ORDENAR al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA que, en el evento en que las deficiencias físicas del señor Wilder Guerrero Rueda le impidan realizar las actividades propias de la labor para la cual fue contratado por la empresa MAGROIN Ltda., le brinde la formación ocupacional adicional que requiera para ejercer una labor que sea compatible con sus capacidades.

Cuarto.- Por Secretaría General de la Corte, LÍBRENSE las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del Auto del trece (13) de julio de dos mil doce (2012), proferido por la Sala de Selección Número Siete.

[2] Como documento anexo al escrito de tutela se aportó copia del contrato de aprendizaje suscrito entre la sociedad MAGROIN Ltda. y Wilder Guerrero Rueda, en el cual se establece como objeto el de "garantizar al APRENDIZ la formación profesional integral en la especialidad de TÉCNICO TRAZADO, CORTE, CONFORMADO Y ARMADO DE PRODUCTOS METÁLICOS – 85107 (...)". Folios 14 y 15 del cuaderno principal. (En adelante, cuando se haga referencia a un folio debe entenderse que hace parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa).

[3] En la cláusula tercera del contrato de aprendizaje, literal C, la empresa contratante asumió la obligación de "C) Reconocer mensualmente al APRENDIZ, por concepto de apoyo de

económico para el aprendizaje, la suma de \$267.800= durante la etapa lectiva, en el SENA (equivalente al 50% de 1 s.m.l.v. actualizado cada año) y la suma de \$401.700= durante la etapa práctica de su formación (equivalente al 75% de 1 s.m.l.v. actualizado cada año)

PARÁGRAFO.- Este apoyo de sostenimiento no constituye salario en forma alguna, ni podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos." (Folios 14 y 15)

[4] En la cláusula tercera del contrato de aprendizaje, literales d y e, la empresa contratante asumió las obligaciones de "d) Afiliar al APRENDIZ, durante la etapa práctica de su formación, a la Aseguradora de Riesgos Profesionales COLPATRIA ARP (manejada por la empresa para su planta de personal), de conformidad con lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. E) Afiliar al APRENDIZ y efectuar, durante las fases lectiva y práctica de la formación, el pago mensual del aporte al régimen de Seguridad Social correspondiente al APRENDIZ (...) conforme al régimen de los trabajadores independientes, tal y como lo establece el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. Los pagos a la seguridad social (A.R.P. y E.P.S.) están a cargo en su totalidad por el empleador (sic)."

[5] Escrito de tutela, hecho número 7. (Folios 1 – 13, el aparte citado se encuentra específicamente en el folio 2).

[6] En el expediente obra copia de la incapacidad médica ordenada por la doctora Adriana Patricia Martínez B., médico fisiatra tratante, con fecha de inicio del 18/08/11 y fecha de finalización del 24/08/11. (Folio 29).

□

[7] Como documento anexo al escrito de tutela se aportó copia del Concepto Médico de Aptitud Laboral emitido por la ARP Colpatria el 25 de agosto de 2011, en el que se indica: "Trabajador que como consecuencia de accidente laboral, ocurrido el 2011/06/09, debe realizar su labor teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: // Una vez finalizado el último período de incapacidad por el médico tratante se debe reintegrar a laborar teniendo en cuenta las siguientes restricciones emitidas por la Dra. Adriana Martínez en su consulta de 26 de julio de 2011: **Durante sus labores debe evitar flexiones repetitivas y sostenidas del tronco, se debe procurar mantener la columna lumbar dentro de los ángulos de confort (0 a 20 grados de flexión). // **Recomendaciones de higiene lumbar. **Debe evitar realizar trabajos en alturas. **Alternar postura sedente con la de pie mínimo cada 30 minutos. **Caminar máximo 60 minutos cada 4 horas. // **Puede realizar desplazamientos puntuales por terrenos irregulares tomando las medidas necesarias para evitar lesiones sobre la parte del cuerpo afectada. // **Puede subir y bajar escaleras u otras superficies en forma puntual tomando las medidas necesarias para evitar lesiones sobre la parte del cuerpo afectada. // **Evitar realizar labores con exposición frecuente a vibración en las manos. // **Manipulación, levantamiento y transporte de carga bimanual hasta KGS. // **Evitar deportes de choque o de contacto que puedan generar trauma en la parte afectada. // **Recibir inducción o reinducción al puesto de trabajo de acuerdo a los planes establecidos por la empresa, con énfasis en salud ocupacional. // **Cumplir con las normas de salud ocupacional que se han establecido por la empresa de acuerdo al panorama de factores de riesgo. // **Utilizar todos los elementos de protección personal requeridos para el cargo de acuerdo al panorama de factores de riesgo. // **Extender el cumplimiento de estas recomendaciones a las actividades realizadas fuera del trabajo. // Ley 776 de 2002 Artículo 4°, reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado de la misma

categoría." (folios 53 – 54)

[8] Folios 55 y 56.

[9] Folios 57 y 58.

[10] "Por la cual se decide una investigación administrativa".



[11] Resolución No. 001523 del 24 de octubre de 2011, "Por la cual se decide una investigación administrativa." "LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, en uso de las facultades legales y en especial de las conferidas en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, y la Resolución 002605 del 27 de julio de 2009, y // (...) RESUELVE: // ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa MAGROIN LTDA. MAQUINARIA AGROINDUSTRIAL LTDA., identificada con NIT: 804015426-6, (...) con multa de TRECE MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA MIL PESOS MCTE (\$13.390.000), equivalentes a cincuenta (25) (sic) salarios mínimos mensuales legales vigentes, (...) por no cumplir con lo dispuesto Resolución (sic) 1016 de 1989, artículo 21, literales c), d), y g), artículos 56 y 58 del Decreto 1295 de 1994, artículos 24, literales a), b), c), e) y f) y artículo 30 del Decreto 614 de 1984, del literal A), numerales 3 y 6, literal B), numerales 3 y 6 de la Circular Unificada de 2004, artículo 2, literales a), b), c), d), f) y g) de la Resolución 02400 de 1979, artículo 1 y 2 de la Resolución 02413 de 1979, artículo 1, artículo 84, literales a), b), c), d) y g), y artículo 122 de la Ley 9 de 1979, Resolución 02013 de 1986, artículo 10, numeral 3.1 de la Resolución 3673 de 2008 y artículos 4 y 14. inciso 1 de la Resolución 1401 de 2007, según las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído." (folios 46 – 53, el aparte citado se encuentra específicamente en el folio 52)

[12] Escrito de tutela, hecho número 12. (folio 2).



[13] "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo."

[14] El informe sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela presentado por el SENA obra en el expediente en los folios 81 al 84. El aparte citado se encuentra específicamente en el folio 82.

[15] El informe sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela presentado por la sociedad MAGROIN LTDA., obra en el expediente del folio 114 al 130. Los apartes citados se encuentran específicamente en los folios 116 y 117.

[16] Ibídem, folio 119.

[17] Como documento anexo al informe presentado por la sociedad MAGROIN LTDA., se aportó copia de la calificación de pérdida de capacidad laboral realizada por Colpatria ARP el 28 de marzo de 2012, en la que se establece una pérdida de capacidad laboral del señor Wilder Guerrero Rueda del quince punto ochenta y ocho por ciento (15.88%). Folios 134 – 139. El aparte citado se encuentra específicamente en el folio 138.

[18] Como documento anexo al informe presentado por la sociedad MAGROIN LTDA., se aportó copia de la notificación de la calificación de pérdida de capacidad laboral enviada por Colpatria ARP al señor Guerrero Rueda, en la que se indica que "si su calificación laboral está

entre 5 y 49.9% usted tiene derecho a una indemnización por incapacidad permanente parcial (Decreto 2644/1994)". Folio 134.

[19] La sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga obra en los folios 144 – 151. El aparte citado se encuentra específicamente en el folio 150.

[20] *Ibíd.*

[21] Sentencia T-530 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esta sentencia se estudió una acción de tutela interpuesta por una persona que padecía una enfermedad grave, que se desempeñaba como servidora pública al servicio de una entidad territorial, pero su nombramiento fue declarada insubsistente. La Corte declaró la procedencia de la acción de tutela como mecanismo para solicitar la protección del derecho de las personas que tienen afectado su estado de salud a no ser discriminadas. En la parte resolutive de esta sentencia, la Corte tuteló los derechos fundamentales de la accionante al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a la vida digna, y aunque no ordenó el reintegro porque estaba acreditado que la accionante había perdido más del 50% de su capacidad laboral, sí ordenó que se le reconociera la pensión de invalidez en forma inmediata y preferente.

[22] En la sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil) esta Corporación ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente. Al respecto, la Corte Constitucional sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial.

[23] En la sentencia T-784 de 2009, la Corte Constitucional ordenó el reintegro de un trabajador por haber sido despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, aun cuando no padecía, en estricto sentido, de una discapacidad. Al respecto la Sala sostuvo: "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo".

[24] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía "carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico" se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la "estabilidad laboral reforzada", y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

□

[25] Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corporación examinó si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en "circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta", la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho, en consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

[26] En la sentencia T-263 de 2009 (MP. Luís Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones que sustentan el derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar "una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran", contemplado en el artículo 47 Superior.

[27] En la citada sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte sostuvo que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta".

[28] Al analizar la constitucionalidad del artículo 26, Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis), la Corte estimó que "[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas".

[29] Ver sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto).

[30] En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado inexecutable, bajo el entendimiento de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato". Sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis).

[31] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: "[e]s obligación del Estado y **de los empleadores** ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil), ya citada. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: "deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa".

[32] Ley 789 de 2002, "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la

protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo." Artículo 30. "Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. // Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: // a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo; // b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; // c) La formación se recibe a título estrictamente personal; // d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. // Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. // El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. // El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. // En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. // Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. // Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. // El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. // El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. // Parágrafo. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje. // Parágrafo transitorio. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato."

[33] Sentencia C-038 de 2004 (MP. Eduardo Montealegre Lynett. SV. y AV. Alfredo Beltrán Sierra y Jaime Córdoba Triviño. SPV. Jaime Araujo Rentería y Clara Inés Vargas Hernández).

[34] Sentencia C-457 de 2004 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. SPV. Jaime Araujo Rentería, Alfredo Beltrán Sierra, Jaime Córdoba Triviño, Clara Inés Vargas Hernández y Rodrigo Escobar Gil).

[35] Como documento anexo al escrito de tutela se aportó copia del contrato de aprendizaje suscrito entre la sociedad MAGROIN Ltda. y Wilder Guerrero Rueda. en la cláusula segunda de este contrato se estableció: "SEGUNDA. Duración y Períodos de la Formación: La formación tiene un término duración de 14 meses, comprendidos entre el 21 de julio de 2010 fecha de iniciación de la formación y el 31 de agosto de 2011, fecha de terminación de la misma, [...] la cual se encuentra distribuida así: en UN (1) periodo(s) de enseñanza(s) en el SENA, desde el 21 de julio de 2010 (sic) hasta el 31 de mayo de 2010 (sic) y UN (1) periodo(s) de práctica en la EMPRESA desde el 1 de junio de 2010 (sic) hasta el 31 de agosto de 2011, sucesivos y alternos. [...]". (Folios 14 y 15. El aparte citado se encuentra específicamente en el folio 14).

[36] En el expediente obra copia de dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral practicado por Colpatria ARP al señor Wilder Guerrero Rueda. Folios 134 - 139.

[37] Ley 153 de 1887, "que adiciona y reforma los códigos nacionales, la Ley 61 de 1886 y la 57 de 1887". Artículo 8°. "Cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho."

[38] Op, cit. p. 13.

[39] "Por la cual se regula el contrato de aprendizaje."

[40] Ley 188 de 1959, "por la cual se regula el contrato de aprendizaje." Artículo 1. "Definición. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido."

[41] Ley 188 de 1959, "por la cual se regula el contrato de aprendizaje." Artículo 3. "El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos: // 1. Nombre de la empresa o empleador. // 2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz. // 3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato. // 4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de este y de aquél. // 5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato. // 6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudios. // 7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato. // 8. Firmas de los contratantes o de sus representantes."

[42] Ley 188 de 1959, "por la cual se regula el contrato de aprendizaje." Artículo 6. "Obligaciones especiales del aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes: // 1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador. // 2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio."

[43] Ley 188 de 1959, "por la cual se regula el contrato de aprendizaje." Artículo 7. "Obligaciones especiales del empleador. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para el aprendiz: // 1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del

contrato. // 2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza. // 3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido."



[44] Ley 188 de 1959, "por la cual se regula el contrato de aprendizaje." Artículo 10. "Efecto jurídico. 1. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación metódica. // 2. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y cualidades personales; y de la otra la conveniencia para este (sic) de continuar el aprendizaje. // 3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo. // 4. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa la empresa o empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada. // 5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código de Trabajo."



[45] Ley 789 de 2002, "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo." Artículo 30. "Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. // Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: // a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo; // b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; // c) La formación se recibe a título estrictamente personal; // d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. [...]"

[46] *Ibídem*.

[47] *Ibídem*.

[48] "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones."



[49] Ley 361 de 1997, "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones." Artículo 26, [modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012]. "No discriminación a personas en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. [...]"



[50] Ley 153 de 1887, "que adiciona y reforma los códigos nacionales, la Ley 61 de 1886 y la 57 de 1887". Artículo 8°. "Cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho."

[51] Op, cit. p. 22.

[52] Op, cit. p. 13.

[53] Sentencia C-038 de 2004 (MP. Eduardo Montealegre Lynett. SV. y AV. Alfredo Beltrán Sierra y Jaime Córdoba Triviño. SPV. Jaime Araujo Rentería y Clara Inés Vargas Hernández). Antes citada.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

