T-302-13

Sentencia T-302/13

(Bogotá D.C., mayo 22)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta

La jurisprudencia constitucional ha establecido que, en principio, es la jurisdicción ordinaria la vía adecuada para reclamar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad, a menos que se trate de evitar un perjuicio irremediable frente a lo que procederá como mecanismo transitorio. El perjuicio irremediable debe cumplir con las características de certeza, inminencia, urgencia y gravedad, es decir que: (i) la amenaza sea real, (ii) el daño al derecho fundamental sea de próxima ocurrencia y (iii) sea urgente la adopción de medidas. En concreto, aun cuando existen mecanismos judiciales para controvertir la decisión de no renovar el contrato laboral a través de la jurisdicción ordinaria, la afectación al mínimo vital de una persona en condiciones de vulnerabilidad, por la pérdida abrupta de ingresos, implica un perjuicio irremediable ante la falta de medios económicos para cubrir las necesidades básicas y la atención médica que se requiere al padecer una enfermedad crónica. En virtud de lo anterior y para efectos de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, se requiere de la intervención del juez constitucional para que por medio de la acción de tutela, resguarde los derechos fundamentales de una persona en condición de vulnerabilidad, por razón de padecer de hepatitis crónica.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS-Reiteración de jurisprudencia

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo

Cuando un trabajador despida a un empleado en estado de debilidad manifiesta, sin que medie una causal objetiva para su desvinculación, ni aprobación de la oficina del trabajo, debe considerarse nula la decisión de dar por terminado el contrato, toda vez que la sentencia C-531 de 2000, que estudió la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagro "que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.". Así las cosas, la sentencia en mención estableció que cuando un vínculo laboral está conformado por una persona discapacitada o con invalidez, adquiere efectividad el principio de estabilidad laboral reforzada, en el entendido de que el trabajador pueda permanecer en el empleo y gozar de seguridad en la continuidad del vínculo laboral, hasta tanto no exista una causal que justifique el despido.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Corresponde al empleador soportar la carga de probar que la terminación unilateral se produjo por una causa objetiva y razonable

En virtud de la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación ha señalado que cuando los empleados se encuentran en un estado de vulnerabilidad, ya sea por su discapacidad o invalidez, sobre el empleador recae una presunción de despido sin justa causa, lo que implica la inversión de la carga de la prueba, y pone en cabeza del empleador demostrar las causas objetivas que justifiquen la terminación del vínculo laboral, esto es, debe probar que la razón del despido no fue en virtud de la limitación física que presenta el empleado.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social

Se concede el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de una persona diagnosticada con hepatitis crónica cuando una empresa decide no renovar el contrato laboral por culminación del término pactado sin que medie la autorización del Inspector del Trabajo. Se concede el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital cuando una empresa empleadora decide no renovar el contrato de trabajo a un empleado en estado de debilidad manifiesta, que está seriamente afectado en su estado de salud, sin acudir al Inspector del Trabajo para que verifique y autorice la desvinculación laboral del mismo.

Referencia: Expediente T-3.787.765

Fallos de tutela objeto de revisión: Sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Valledupar del cuatro (4) de septiembre de 2012, que confirmó la providencia proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de la misma ciudad, del veintitrés (23) de julio de 2012 que negó el amparo.

Accionante: Geovanny Darío Vásquez.

Accionado: Seguridad Móvil de Colombia.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Magistrado sustanciador: MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

I. ANTECEDENTES.

1. Demanda de tutela[1].

1.1. Elementos y pretensión.

1.1.1. Derechos fundamentales invocados: salud, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

1.1.2. Conducta que causa la vulneración: la decisión de la empresa accionada de no renovar el contrato de trabajo del señor Vásquez sin tener presente su condición de salud, esto es, un diagnóstico de hepatitis crónica.

1.1.3. Pretensión: ordenar a la empresa Seguros Móviles Colombia S.A. que: (i) reintegre al accionante al cargo que venía desempeñando o a uno de condiciones semejantes hasta tanto sea autorizada la terminación unilateral del contrato de trabajo por el inspector laboral, (ii) le cancelen la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (iii) se liquiden y paguen las prestaciones sociales dejadas de causar desde la fecha de la desvinculación.

1.2. Fundamentos de la pretensión.

1.2.1. El 11 de junio de 2011 el señor Geovanny Darío Vásquez ingresó por medio de contrato laboral a la compañía Seguridad Móvil de Colombia S.A, en el cargo de auxiliar de servicios generales, previo examen médico de ingreso y con vigencia hasta el treinta y uno (31) de mayo de 2012.

1.2.2. El 7 de septiembre de 2011 fue diagnosticado con hepatitis crónica[2], condición médica que, según afirmó el actor, conocía tanto el jefe de operaciones de la empresa como sus compañeros de trabajo, debido al delicado cuidado y al recurrir frecuentemente a los servicios de salud.

1.2.3. El 27 de abril de 2012 la Gerente Administrativa y Financiera de la empresa Seguridad Móvil Colombia S.A. le informó al señor Vásquez que no sería renovado el contrato de trabajo, en consecuencia solicitó hacer entrega del cargo y de los elementos de trabajo a su jefe inmediato[3].

1.2.4. El 14 de junio de 2012, en audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo en Valledupar, el actor solicitó a la empresa accionada que fuera reintegrado a sus labores en consideración a su enfermedad. Sin embargo, las partes no llegaron a un acuerdo conciliatorio[4].

1.2.5. En virtud de lo anterior, el accionante solicita que le sean amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y la salud, pues es padre cabeza de familia de dos menores de edad[5] y su estado de salud es delicado, lo anterior, teniendo en cuenta que la empresa accionada no acudió ante el inspector de trabajo para que autorizara su despedido al encontrarse en un estado de debilidad manifiesta.

2. Respuesta de la entidad accionada.

2.1. Seguridad Móvil de Colombia S.A.[6]

El apoderado judicial de la empresa Seguridad Móvil solicitó que se declarara improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor Geovanny Vásquez, al estimar que, de conformidad con el numeral 1º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, se le comunicó al trabajador con anterioridad de la no renovación del contrato laboral. Por otro lado, manifestó que el señor Vásquez no informó a la compañía sobre su enfermedad, ni siquiera en el momento en que se le comunicó la decisión de no renovar el contrato; tampoco aportó los exámenes médicos que demostraran su enfermedad y en el examen de egreso no constó que padeciera alguna enfermedad, pues ésta establece "paciente en examen de retiro normal"[7]. Asimismo, afirmó que el actor no se encontraba incapacitado, ni ostentaba la calidad de discapacitado al momento de la terminación del contrato, razón por la cual la empresa no vulneró sus derechos fundamentales. Por último, argumentó que existen otros mecanismos judiciales ordinarios para la defensa de sus intereses, pues el actor no probó su condición de debilidad manifiesta ni el perjuicio irremediable en su mínimo vital.

3. Decisiones judiciales objeto de revisión.

Negó por improcedente el amparo de los derechos fundamentales invocados. Consideró que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, pues aunque se encuentre probado el vínculo laboral entre las partes, la empresa accionada le comunicó al señor Vásquez sobre la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y el actor nunca les informó sobre su estado de salud. Reiteró que la jurisdicción ordinaria es la vía judicial para la defensa de sus intereses y que la acción no cumple con el requisito de inmediatez porque entre el preaviso de la decisión de no renovar el contrato y la presentación de la acción de tutela han transcurrido más de dos meses.

3.2. Impugnación[9].

El actor impugnó la decisión del a quo al manifestar estar en desacuerdo con ésta, sin embargo no sustento sus apreciaciones.

3.3. Sentencia del Juzgado Tercero Civil del Circuito de Valledupar, del 4 de septiembre de 2012[10].

Confirmó la decisión del juez de instancia. Estimó que la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para el reintegro laboral siempre y cuando se pruebe la afectación del derecho al mínimo vital, sin embargo, consideró que en el caso concreto no se encontraban los elementos probatorios para demostrar la afectación a los derechos fundamentales. Por lo tanto, consideró que la acción de tutela era improcedente, pues el actor cuenta con la vía laboral para la defensa de sus intereses. Estimó que la empresa cumplió con su obligación de avisar previamente la no renovación del contrato y que ésta no tuvo conocimiento de la enfermedad del actor.

II. CONSIDERACIONES.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar la decisión judicial mencionada, con base en la Constitución Política -artículos 86 y 241 numeral 9- y lo desarrollado en el Decreto 2591 de 1991 -artículos 31 a 36[11].

2. Procedencia de la demanda de tutela.

2.1. Alegación de afectación de un derecho fundamental. Se alega la vulneración de los derechos fundamentales a la vida, salud, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital (artículos 11, 49, 53 C.P).

2.2. Legitimación activa. El señor Geovanny Darío Vásquez es el titular de los derechos fundamentales que se alegan vulnerados y quien presenta la acción de tutela en causa propia.

2.3. Legitimación por pasiva. La empresa Seguridad Móvil Colombia S.A., fue el empleador al que estuvo vinculado el señor Geovanny Darío Vásquez mediante un contrato laboral por término definido, así, el actor tenía una relación de subordinación, como uno de los tres elementos predicables de un contrato de trabajo. Así las cosas, la acción de tutela es procedente contra particulares respecto de quienes el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y

el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. En este caso, a pesar de no estar vigente la relación laboral entre las partes, pues la empresa Seguridad Móvil decidió no renovar el contrato del señor Vásquez quien padece de hepatitis crónica, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el antiguo empleado se encuentra en una posición de indefensión respecto a su empleador, pues carece de medios físicos y jurídicos de defensa para oponerse a la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales[12], sobre la base de "un vínculo entre quien la alega y quien la genera, que permita asegurar el nexo causal y la respectiva vulneración del derecho fundamental"[13].

En el caso concreto, puede predicarse un estado de indefensión del actor, pues su condición de vulnerabilidad –padecer una enfermedad crónica-, genera la necesidad inmediata de asegurar su mínimo vital para la subsistencia propia, además de contar con un sistema de seguridad social en salud que atienda oportunamente su condición médica, esto le crea una situación especial de vulnerabilidad en su relación de trabajo. Por lo tanto, la acción de tutela se torna procedente frente al particular –antiguo empleador-.

2.4. Subsidiaridad. El carácter subsidiario de la acción de tutela, definido en los artículos 86 de la Constitución Política y en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, establecen que la acción amparo "solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable."

La jurisprudencia constitucional ha establecido que, en principio, es la jurisdicción ordinaria la vía adecuada para reclamar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad, a menos que se trate de evitar un perjuicio irremediable frente a lo que procederá como mecanismo transitorio. El perjuicio irremediable debe cumplir con las características de certeza, inminencia, urgencia y gravedad, es decir que: (i) la amenaza sea real, (ii) el daño al derecho fundamental sea de próxima ocurrencia y (iii) sea urgente la adopción de medidas.

En concreto, aun cuando existen mecanismos judiciales para controvertir la decisión de no renovar el contrato laboral a través de la jurisdicción ordinaria, la afectación al mínimo vital de una persona en condiciones de vulnerabilidad, por la pérdida abrupta de ingresos, implica un perjuicio irremediable ante la falta de medios económicos para cubrir las

necesidades básicas y la atención médica que se requiere al padecer una enfermedad crónica. En virtud de lo anterior y para efectos de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, se requiere de la intervención del juez constitucional para que por medio de la acción de tutela, resguarde los derechos fundamentales de una persona en condición de vulnerabilidad, por razón de padecer de hepatitis crónica.

2.5. Inmediatez. Al señor Geovanny Vásquez le fue informada la decisión de no renovar el contrato de trabajo por medio de comunicación del 27 de abril de 2012[14], mientras que la acción de tutela fue presentada el 9 de julio de 2012[15], es decir, dos meses y doce días después. Así las cosas, considera la Sala que en el caso concreto la acción de tutela cumple con el requisito de inmediatez, pues contrario a lo establecido por el juez de primera instancia, un término de dos meses es razonable para el ejercicio de la acción.

3. Problema Jurídico.

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala determinar si: ¿la empresa Seguridad Móvil S.A. vulneró los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada del señor Geovanny Vásquez al decidir no renovar el contrato de trabajo encontrándose en un estado de debilidad manifiesta como consecuencia del diagnóstico de hepatitis crónica que padece?

4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada.

4.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas. Reiteración de jurisprudencia.

4.1.1. El artículo 13 de la Constitución Política establece el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, razón por la cual esta en la obligación de proteger especialmente a las personas que por su condición física o mental estén en una situación de debilidad manifiesta. Asimismo, el artículo 53 consagra como principios fundamentales de los trabajadores, entre otros, la estabilidad en el empleo y la garantía que los contratos laborales no pueden socavar la dignidad humana, ni la libertad de los trabajadores.

4.1.2. Por su parte, el legislador expidió la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de interacción social de la personas con limitación”, para efectos de generar mayor protección para las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, en diversos ámbitos como el prevención, educación, rehabilitación e integración laboral. Así lo consagró el artículo 26 que:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

4.1.3. La jurisprudencia constitucional, en desarrollo de los lineamientos constitucionales y legales dispuestos ha señalado que la especial protección especial de la cual son sujetos personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitaciones en su estado de salud, razón por la cual surge la obligación de los empleadores de ubicarlos en puestos de trabajo en donde puedan desempeñar sus labores sin que se atente contra su integridad física y dignidad humana, además de preveer la prohibición de desvinculación laboral, salvo en los casos en que existan causales objetivas evaluadas con anterioridad por la Oficina de Trabajo.

4.1.5. En virtud de lo anterior, la garantía real y efectiva que implica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, implica: (i) el derecho a conservar el empleo que tiene el trabajador, (ii) no ser despedido en razón de la vulnerabilidad que lo afecte o por presentar una afectación grave en su estado de salud, y (iii) a permanecer en el cargo para el cual fue contratado, hasta tango se configure una causal objetiva para la terminación de la relación laboral, la cual debe ser previamente analizada por el inspector de trabajo,[18] a la luz del inciso 1 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997[19].

4.1.6. En todo caso, cuando un trabajador despida a un empleado en estado de debilidad manifiesta, sin que medie una causal objetiva para su desvinculación, ni aprobación de la oficina del trabajo, debe considerarse nula la decisión de dar por terminado el contrato, toda vez que la sentencia C-531 de 2000, que estudió la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagro "que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria."[20].

Así las cosas, la sentencia en mención estableció que cuando un vínculo laboral está conformado por una persona discapacitada o con invalidez[21], adquiere efectividad el principio de estabilidad laboral reforzada, en el entendido de que el trabajador pueda permanecer en el empleo y gozar de seguridad en la continuidad del vínculo laboral, hasta tanto no exista una causal que justifique el despido.

Así, en sentencia T-198 de 2006, la Corte señaló:

"En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.".

4.1.7. En virtud de la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación ha señalado que cuando los empleados se encuentran en un estado de vulnerabilidad, ya sea por su discapacidad o invalidez, sobre el empleador recae una presunción de despido sin justa causa, lo que implica la inversión de la carga de la prueba, y pone en cabeza del empleador demostrar las causas objetivas que justifiquen la terminación del vínculo laboral, esto es, debe probar que la razón del despido no fue en virtud de la limitación física que presenta el empleado[22].

5. Caso concreto.

5.1. De conformidad con los antecedentes planteados, la Sala debe determinar si en el caso objeto de estudio, la empresa Seguridad Móvil S.A. vulneró los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada del señor Geovanny Vásquez al decidir no renovar el contrato de trabajo, estando el accionante en un estado de debilidad manifiesta como consecuencia del diagnóstico de hepatitis crónica que padece.

Tal como consta en el material probatorio, el señor Geovanny Vásquez suscribió un contrato laboral a término fijo con la empresa Seguridad Móvil S.A., el 11 de junio de 2011 hasta el 31 de mayo de 2012[23]; antes de la realización de un examen médico de ingreso.

El 27 de abril de 2012 la Gerente Administrativa y Financiera de la empresa Seguridad Móvil Colombia S.A. comunicó al señor Vásquez sobre su decisión de no renovar el contrato de trabajo[24], cumpliendo con el preaviso establecido en el numeral 1 del artículo 46 el Código Sustantivo del Trabajo[25]. Lo anterior, sin tener en cuenta que desde el 7 de septiembre de 2011, el actor había sido diagnosticado de hepatitis crónica[26] y que es padre cabeza de familia de dos menores de edad[27]. En virtud de lo anterior, el señor Vásquez interpuso acción de tutela contra la empresa, pues considera que con la decisión de no renovar el contrato laboral, se desconocen los derechos fundamentales al mínimo vital, salud y estabilidad laboral reforzada.

Conoció en primera instancia el Juzgado 3 Civil Municipal de Valledupar, quien mediante sentencia del 23 de julio de 2012 decidió negar por improcedente el amparo de los derechos fundamentales invocados, al considerar que la acción de tutela no es el mecanismo judicial para solicitar el reintegro laboral, más aun cuando no se probó que la empresa conocía del estado de salud del actor. En segunda instancia, el Juzgado 3 Civil del Circuito decidió confirmar la decisión del a quo, estimando que la acción de tutela es procedente para solicitar el reintegro laboral, como mecanismo transitorio cuando se pruebe la afectación del derecho al mínimo vital, el cual no fue demostrado en el caso concreto.

5.2. De conformidad con la Constitución y la ley, y de acuerdo con las consideraciones planteadas anteriormente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la persona en estado de vulnerabilidad en razón de la enfermedad que padece, le es aplicable a los

contratos laborales, como el suscrito entre el señor Vásquez y la empresa Seguridad Móvil S.A. Así, la terminación del contrato por el vencimiento del término contratado, no justifica la no renovación del mismo.

En este orden de ideas, la no renovación del contrato por el vencimiento del término pactado de una persona en estado de invalidez, que tal como lo consagró la jurisprudencia constitucional es una especie de discapacidad[28], activa la presunción de despido sin justa causa teniendo como fundamento el estado de discapacidad del trabajador; presunción que en todo caso es desvirtuable por el empleador cuando pruebe que las causas que justifican la no renovación del contrato obedecen a razones objetivas.

5.2.1. De acuerdo con el escrito de contestación de la tutela, el apoderado judicial de la empresa Seguridad Móvil S.A. sostuvo que al momento de comunicar al señor Vásquez de la decisión de no renovar el contrato de trabajo desconocía el estado de salud del accionante, esto es, que padece de hepatitis crónica. Además, argumentó que terminó el contrato laboral en virtud de lo establecido en el artículo 46 C.S.T y que Geovanny Vásquez no se encontraba ni incapacitado, ni ostentaba la condición de discapacitado al momento de la terminación del contrato, "como quiera que el reclamante no cumple con los requisitos [establecidos en la Ley 361 de 1997 pues] no figura como persona limitada en el carné de afiliación de la EPS."[29] .

5.2.2. Sin embargo, de los elementos probatorios que constan en el expediente de tutela, esta Sala puede concluir, en primer lugar, que la empresa conocía del estado de salud del señor Vásquez, pues el actor afirmó que tanto el jefe de operaciones de la empresa como sus compañeros de trabajo conocían de su estado de salud, debido al delicado cuidado que requiere la enfermedad que padece y al recurrir frecuentemente a los servicios de salud[30], además, de acuerdo con los exámenes médicos y la historia clínica del accionante, varios días de los cuales él asistió a consultas médicas fueron días laborales del año 2011[31]. Así, de acuerdo con el artículo 175 del Código de Procedimiento Civil que establece entre otros medios de prueba, "(…) los indicios y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez." En este orden de ideas, existe un hecho indicador que consiste en que, el señor Geovanny Vásquez asistió a realizarse exámenes médicos y a varias citas con especialistas en días laborales, lo cual indica que, su empleador debió en reiteradas oportunidades suministrar permiso al accionante para asistir

a practicárselos.

5.2.3. Por otro lado, aun cuando el actor no estaba incapacitado para el momento de la decisión de no renovar el contrato de trabajo, ni se trata de una persona discapacitada en estricto sentido, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, cuando una persona se encuentra seriamente afectada en su estado de salud se extiende la protección de la estabilidad laboral reforzada por las circunstancias de debilidad manifiesta en razón de la enfermedad, pues les impide el desempeño de sus labores en condiciones de normalidad, sin que sea necesario que se acredite su condición de discapacidad o invalidez por medio de una calificación previa[32].

5.2.4. En el mismo sentido, sostuvo la empresa accionada que decidió no renovar el contrato de trabajo, observando lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo, esto es, dar aviso de la decisión con anticipación al término de finalización del vínculo laboral. Si bien la finalización del periodo pactado para el contrato puede ser una causal objetiva para la terminación del contrato, la empresa empleadora no acudió ante la Oficina de Trabajo para que autorizara la desvinculación del accionante.

Por lo tanto, "si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación 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 indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma"[33].

5.3. Así las cosas, se tiene que el señor Geovanny Vásquez (i) es una persona en condición de debilidad manifiesta por padecer de hepatitis crónica, (ii) tenía un contrato laboral a término fijo con la empresa Seguridad Móvil S.A, (iii) se le comunicó de la decisión de no renovar el contrato de trabajo, sin que mediara la autorización de la Oficina del Trabajo y (iv) no se probó una causal objetiva y razonable que justifique la decisión de no renovar el

contrato. Razón por la cual, se activa la presunción de despido en virtud del estado de debilidad manifiesta del actor, con lo cual se vulneraron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

5.4. En virtud de lo anterior, considera la Sala que la empresa Seguridad Móvil vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital del accionante, toda vez que desconoció los presupuestos constitucionales y legales para dar por terminada una relación laboral con una persona en estado de debilidad manifiesta, quien en virtud de la patología que padece se le afectaba el desempeño normal de sus funciones, por ejemplo con los constantes permisos que tuvo que pedir a su empleador para asistir a exámenes y controles médicos, la cual se mantiene con la decisión de la empresa de no reintegrar laboralmente al actor. Por lo tanto, la Corte revocará las sentencias que negaron el amparo y en su lugar, concederá transitoriamente el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de Geovanny Vásquez.

5.4.1. En virtud de lo anterior, se ordenará a la empresa Seguridad Móvil S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, realice el reintegro laboral del actor a un cargo con igual o mejor remuneración al que venía desempeñando, que se encuentre acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con las recomendaciones del médico tratante. Asimismo, ante el desconocimiento del ordenamiento constitucional por parte de la entidad accionada y con el fin de salvaguardar el derecho al mínimo vital del señor Vásquez, la Sala ordenará que se cancele al actor la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997[34].

En el mismo sentido, se advertirá al accionante que en la medida que la acción de tutela fue concedida de manera transitoria, de conformidad con el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, el deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, para que decida definitivamente su caso, incluyendo lo relativo a la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado de su trabajo y el reembolso de los gastos de salud en los que incurrió con ocasión de la enfermedad que padece, por encontrarse desafiliado del régimen contributivo de salud.

5.4.2. Lo anterior, sin perjuicio de que, una vez efectuado el reintegro, la empresa Seguridad Móvil S.A pueda dar por terminado el contrato de trabajo con el señor Geovanny Vásquez, sólo aduciendo una justa causa y previa verificación y autorización del inspector de trabajo. Además, es necesario informar al accionante que puede acudir a la jurisdicción laboral con el fin de reclamar el pago de los salarios y demás prestaciones a las que considere tiene derecho.

6. Razón de la decisión.

6.1. Síntesis del caso.

Se concede el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de una persona diagnosticada con hepatitis crónica cuando una empresa decide no renovar el contrato laboral por culminación del término pactado sin que medie la autorización del Inspector del Trabajo.

6.2. Regla de derecho.

Se concede el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital cuando una empresa empleadora decide no renovar el contrato de trabajo a un empleado en estado de debilidad manifiesta, que está seriamente afectado en su estado de salud, sin acudir al Inspector del Trabajo para que verifique y autorice la desvinculación laboral del mismo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Valledupar del cuatro (4) de septiembre de 2012, que confirmó la providencia proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de la misma ciudad, del veintitrés (23) de julio de 2012, que negó el amparo por improcedente. En consecuencia, CONCEDER transitoriamente al señor Geovanny Vásquez la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y

mínimo vital.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Seguridad Móvil Colombia S.A, por medio de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar al señor Geovanny Vásquez a un cargo con igual o mejor remuneración al que venía desempeñando, que se encuentre acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con las recomendaciones del médico tratante

TERCERO.- ORDENAR a la empresa Seguridad Móvil S.A, que le cancele al señor Vásquez la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO.- ADVERTIR al señor Geovanny Vásquez que dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo deberá instaurar una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De no hacerlo en el término señalado, cesarán los efectos de este fallo.

QUINTO.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

A LA SENTENCIA T-302/13

Referencia: Expediente T-3.787.765

Acción de tutela presentada por el señor Geovanny Darío Vásquez contra Seguridad Móvil de Colombia S.A.

Magistrado Ponente:

Mauricio González Cuervo

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de esta Corporación, en esta ocasión me permito salvar parcialmente el voto por las razones que expongo a continuación:

En la sentencia objeto de análisis se decidió tutelar los derechos fundamentales a la salud, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Geovanny Darío Vásquez y, en consecuencia, se ordenó a la entidad accionada reintegrarlo a su cargo, toda vez que esta decidió la no renovación de su contrato laboral, sin tener en cuenta que padecía hepatitis crónica.

Comparto la referida decisión, en tanto jurisprudencialmente se ha establecido que, en razón a una estabilidad laboral reforzada de origen constitucional, cabe disponer el reintegro de las personas que al momento de la desvinculación se encontraban en situación de debilidad, incapacidad o que, como en este caso, padecían una enfermedad crónica.

En este orden de ideas, estimo que dicha estabilidad tiene origen en la Constitución y en la jurisprudencia de esta Corporación que la ha desarrollado, sin embargo, no encuadra en el régimen legal del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual, en principio, sólo es aplicable a las personas en situación de discapacidad. Por esta razón, considero que no es de recibo la decisión de ordenar a la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A. pagar la indemnización establecida en el inciso segundo del referido artículo, en tanto en el caso del señor Vásquez

no existía la obligación legal en cabeza del empleador de acudir a un trámite administrativo, consistente en el permiso de la autoridad del trabajo, para dar por terminada la vinculación laboral y, por lo mismo, tampoco cabía aplicar la consecuencia que la ley ha atribuido por el incumplimiento de esta carga legal, referente a la sanción de 180 días de salario.

Por lo demás, estimo que debe avanzarse en la precisión de esta línea jurisprudencial, a partir de las diferencias que existen entre la protección que cabe brindar a una persona en situación de discapacidad de aquella que otorga a las personas incapacitadas o en situación de debilidad, pues, por ejemplo, desde el punto de vista sustantivo, la discapacidad se trata de una condición previamente definida por la autoridad competente, por lo que su amparo opera de manera automática[35]; mientras que, en el caso de la incapacidad o la situación de debilidad, se está ante un concepto indeterminado que deberá definirse en cada caso concreto.

Por último, desde el punto de vista conceptual, también existen diferencias, puesto que mientras la discapacidad es permanente, y ello explica un mecanismo doblemente reforzado de protección, la incapacidad o situación de debilidad podría llegar a ser meramente temporal, a partir del éxito que tenga el proceso de rehabilitación del trabajador, lo cual conduciría a una valoración distinta, a menos que, como podría ocurrir en este caso, se advierta que dicha circunstancia puede tener efectos permanentes y que, incluso, podría conducir a una situación de discapacidad.

Fecha ut supra,

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

[1] Acción de tutela presentada el nueve (9) de julio de 2012. (Folios 1 a 12 del cuaderno No. 1)

[2] Según consta en la copia de la historia clínica. (Folios 13 a 48 del cuaderno No. 2).

[3] Folio 119 del cuaderno No. 2.

[4] Según consta en el acta de no conciliación del Ministerio del Trabajo, Territorial Cesar.

(Folio 49 del cuaderno No. 2.)

[5] De acuerdo con el Registro Civil de Nacimiento, (Folios 50 a 53 del cuaderno No. 2).

[6] Folios 109 a 127 del cuaderno No. 2.

[7] Folio 138 del cuaderno No. 2.

[8] Folios 128 a 137 del cuaderno No. 2.

[9] Folios 84 al 92 del cuaderno No. 1.

[10] Folios 3 a 5 del cuaderno No. 3.

[11] En Auto del veintiocho (28) de febrero de 2013 la Sala de Selección de tutela Número Dos de la Corte Constitucional, se dispuso la revisión de la providencia en cuestión y se procedió a su reparto.

[12] Sentencias T-537 de 1993, T-190 de 1994, T-379 de 1995, T-375 de 1996, T-801 de 1998 y T-277 de 1999, 1236 de 2000 y T-921 de 2002, entre otras.

[13] Sentencia T-482 de 2004.

[14] Folio 119 del cuaderno No. 2.

[15] Folio 1 a 12 del cuaderno No. 2.

[16] Sentencias T-341 de 2009 y T-1040 de 2001, entre otras.

[17] Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

[18] Sentencias T-192 de 2012, T-132 de 2011, T-166 de 2011, T-860 de 2010, enter otras.

[20] Sentencia C-531 de 2000.

[21] La sentencia C-531 de 2000, diferenció el concepto de discapacidad e invalidez, estableciendo que “la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y

en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa." (Sentencia T-198 de 2006).

[22] Sentencia T-860 de 2010, T-166 de 2011, entre otras.

[23] Tal como consta en la comunicación realizada por la Gerente Administrativa y Financiera de la empresa Seguridad Móvil de Colombia S.A., por medio de la cual informa la decisión de no renovar el contrato de trabajo, en el cual especificó que el contrato tiene vigencia a partir del 11 de junio de 2011 hasta el 31 de mayo de 2012. (Folio 119 del cuaderno No. 2).

[24] Folio 119 del cuaderno No. 2

[25] El artículo 46 C.S.T. establece: "El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. (…)"

[26] Según consta en la copia de la historia clínica. (Folios 13 a 48 del cuaderno No. 2).

[27] De acuerdo con el Registro Civil de Nacimiento, (Folios 50 a 53 del cuaderno No. 2).

[28] Sentencia T-198 de 2006.

[29] De conformidad con la contestación a la acción de tutela, realizada por el apoderado judicial de la empresa accionada. (Folio 111 del cuaderno No. 2).

[30] De acuerdo a la copia de la historia clínica del señor Geovanny Vásquez y copia de los exámenes médicos que tienen fecha desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 27 de junio de 2012. (Folios 13 a 48 del cuaderno No. 2).

[31] Por ejemplo, el jueves 1 de septiembre en horas de la mañana, al señor Geovanny

Darío Vásquez le hicieron un examen de laboratorio de "fosfatasa alcalina, alanino aminotrasferrasa", entre otros (Folio 18); el miércoles 12 de septiembre de 2011, le realizaron un examen de "tiempo de protombina, tiempo parcial de tromboplastilina PTT, cuadro hematico, bilirubina total y directa" (Folio 14), el lunes 26 de septiembre asistió a cita médica donde sugieren "valoración de gastroenterología" (Folio 19), el martes 17 de abril de 2012 en cita con gastroenterología lo remitieron a cita para el jueves 26 de abril a las 4 con hepatología (Folios 29 a 30), entre otras.

[32] Sentencia T-198 de 2006.

[33] Sentencia T-1083 de 2007.

[34] Con fundamento en el precedente establecido por la jurisprudencia constitucional, sentencias T-1083 de 2007, T-307 de 2008 y T-797 de 2009, T-132 de 2011.

[35] Ley 361 de 1997. "Artículo 5o. Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente. // Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley."