

Sentencia T-420/15

PROTECCION CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSIQUICAS

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato a término fijo

El planteamiento efectuado por la accionada no evidencia que la sanción de estas faltas disciplinarias consista en el retiro definitivo del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno del trabajo. Tampoco, demostró que se hubiese efectuado un proceso interno disciplinario para determinar la responsabilidad del actor en cada una de las conductas enunciadas. Frente a lo anterior, es preciso señalar que para desvirtuar la presunción que existe respecto de la conexidad entre el despido y la condición de salud del trabajador, no es suficiente con que se enuncien una serie de situaciones que sirvieron de fundamento para adoptar la decisión de aplicar una causal objetiva de terminación del contrato, como lo es el vencimiento del plazo pactado, sino que es necesario que se demuestre la configuración de una causal justificativa de despido en el marco de lo dispuesto, en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON DISMINUCION FISICA Y ORDEN DE REINTEGRO DEL TRABAJADOR, PAGO DE SALARIOS Y SANCION POR DESPIDO

La Sala encuentra acreditado que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor José Danilo Mazo Díaz el cual fue vulnerado por la decisión de la empresa Seguridad de Occidente Ltda., de no renovar el contrato de trabajo a término fijo sin autorización del Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la disminución física que presenta en razón de la enfermedad “carcinoma basocelular nodular”. Bajo este escenario, la Sala revocará las sentencias proferidas por el Juzgado Quinto Penal Municipal con funciones de conocimiento de Palmira y por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Palmira, en su lugar, concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor José Danilo Mazo Díaz. En consecuencia, ordenará a la empresa Seguridad de Occidente Ltda., que ejecute las siguientes

actuaciones: (i) si el accionante así lo desea, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía y bajo la misma modalidad contractual. En todo caso, deberá atender las restricciones médicas que le sean prescritas. (ii) Pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. (iii) Pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario

Referencia: Expediente T-4794106

Acción de tutela instaurada por José Danilo Mazo Díaz en contra de la compañía Seguridad de Occidente Ltda.

Bogotá, D.C., seis (6) de julio de dos mil quince (2015)

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Myriam Ávila Roldán (E) y María Victoria Calle Correa y por el magistrado Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente: SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de las sentencias dictadas en el asunto de la referencia por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Palmira el diez (10) de noviembre de dos mil catorce (2014), en primera instancia, y por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Palmira, el catorce (14) de enero de dos mil quince (2015), en segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

1.1. El señor Mazo Díaz trabajó en la compañía Seguridad de Occidente Ltda., desde el 11 de octubre de 2013 hasta el 11 de octubre de 2014, en el cargo de guarda de seguridad. Esta relación laboral, se reguló por un contrato de trabajo a término fijo de seis meses.

1.2. Relató el actor, que al finalizar el primer semestre de 2014, comenzó a sufrir quebrantos de salud, y en razón a ello, decidió acudir al médico adscrito a la EPS SOS, quien le diagnosticó una patología denominada “carcinoma basocelular nodular”.

1.3. Señaló, que la compañía Seguridad de Occidente Ltda., conoció su estado de salud y la recomendación de su médico tratante, en el sentido de que no podía estar expuesto al sol.

1.4. El 26 de agosto de 2014, la señora Mónica Escobar Pérez, directora del área de gestión humana de Seguridad de Occidente Ltda., informó al señor Mazo Díaz que el contrato de trabajo no sería prorrogado y por lo tanto, su vinculación laboral estaría vigente hasta el 10 de octubre de 2014.

1.5. En razón de lo anterior, el 16 de octubre de 2014 el médico del área de salud ocupacional de la empresa accionada efectuó un examen de egreso al demandante. En esta oportunidad, se estableció que el actor se encontraba apto para trabajar, pero con restricciones, pues no podía estar expuesto al sol. De la misma manera, se señaló que el trabajador se encontraba en control médico en su EPS, por procedimiento quirúrgico.

1.6. Refirió el actor, que la terminación del contrato de trabajo lo dejó en una difícil situación que afecta su salud, su vida en condiciones de dignidad y su mínimo vital, pues quedó desprovisto de los recursos económicos con los que garantizaba su subsistencia y la de su familia y, sin la posibilidad continuar con el tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presenta, pues quedó desvinculado de la EPS.

1.7. Por lo anterior, el señor José Danilo Mazo Díaz formuló acción de tutela en contra de la compañía Seguridad de Occidente Ltda., con el objeto de que se protejan los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital vulnerados por la decisión de la empresa accionada de no renovar el contrato de trabajo a término fijo, sin tener en consideración, que presenta una enfermedad denominada “carcinoma basocelular nodular”. En consecuencia, solicitó que se ordene el reintegro a un cargo igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando.

1.8. La demanda de tutela fue admitida por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Palmira mediante auto del veintiocho (28) de octubre de dos mil catorce (2014).

2. Intervención de la entidad demandada

La señora Mónica Escobar Pérez, representante legal suplente de la compañía Seguridad

de Occidente Ltda., solicitó al juez constitucional negar el amparo reclamado en los términos que a continuación se precisan.

2.1. Manifestó, que el señor Mazo Díaz ingresó a trabajar a esta compañía el 11 de octubre de 2013 en el cargo de guarda de seguridad y que en esa ocasión, el peticionario firmó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por un periodo de seis meses.

2.2. Afirmó, que la empresa tuvo conocimiento de una enfermedad de carácter general que presentó el señor Mazo Díaz y que en esta oportunidad, la única recomendación prescrita fue la de no exponerse al sol, la cual fue garantizada por la compañía.

2.3. Sostuvo, que no es cierto que el accionante, actualmente, presente una enfermedad denominada “carcinoma basocelular nodular” ya que al señor Mazo Díaz se le detectó en la parte externa de la nariz, un carcinoma que fue extraído sin ningún tipo de metástasis.

2.4. Refirió, que no fue la situación de salud del señor Mazo Díaz la que provocó la decisión de no renovar el contrato de trabajo, sino que, el accionante era una persona indisciplinada, que cometió muchas faltas, como las siguientes:

Fecha

Falta cometida

10 de marzo de 2014

Deficiente presentación personal

16 de marzo de 2014

Portar el uniforme de trabajo en horas no laborales y en sitios diferentes a su puesto de trabajo

2 de mayo de 2014

Descuidar el área asignada y reunirse a dialogar

29 de septiembre de 2014

Incumplimiento de consignas al utilizar el celular durante el servicio, descuidando el área asignada.

29 de septiembre de 2014

Incumplimiento de procedimientos al no reportar que su compañero dormía en la prestación de su servicio

2.5. Manifestó, que según el examen médico de retiro que se realizó al trabajador, el señor Mazo Díaz es apto para laborar y la única recomendación que debe cumplir es la de evitar la exposición al sol, situación que no lo coloca en estado de debilidad manifiesta, en los términos de la Ley 361 de febrero de 1997.

2.6. Estimó, que las apreciaciones que realiza el accionante acerca de la patología “carcinoma basocelular nodular” son subjetivas y que no remiten específicamente a su caso, en razón a que, a su juicio, “el carcinoma basocelular (CBC) es el cáncer más común en los seres humanos en todo el mundo”.

2.7. Refirió, que en diferentes sentencias de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, como la sentencia T-453 de 2014[1], se ha establecido que el juez de tutela no tiene competencia para ordenar el reintegro de un trabajador, ni para calificar la justa causa de terminación de un contrato de trabajo, ya que es a la justicia ordinaria laboral a la que le corresponde dirimir tales controversias.

3. Pruebas relevantes aportadas al proceso

3.1. Pruebas aportadas por el peticionario.

-Copia del examen de retiro de salud ocupacional de Seguridad de Occidente, realizado el 16 de octubre de 2014[2].

-Copia de informe de patología[3].

-Copia del consentimiento para procedimiento anestésico de Comfandi[4].

-Copia de las autorizaciones de servicios de la EPS SOS[5].

-Copia de los diagnósticos de la doctora María Mercedes González Prada, en los que se recomienda poca exposición a la luz solar y tratamiento con gel para protección de la piel[6].

3.2. Pruebas aportadas por la accionada, Seguridad de Occidente LTDA.

-Copia del contrato de trabajo suscrito con el señor José Danilo Mazo Díaz[7].

-Copia de las prórrogas de los contratos[8].

-Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo[9].

-Copias de exámenes médicos de ingreso y de retiro[10].

-Copia de liquidación definitiva de las prestaciones sociales[11].

-Copia de informes disciplinarios del 10 de marzo de 2014, 16 de marzo de 2014, 2 de mayo de 2014 y 29 de septiembre de 2014 (2)[12].

4. De los fallos de tutela

Primera instancia

4.1. Mediante providencia del 10 de noviembre de 2014, el Juzgado Quinto Penal Municipal con funciones de conocimiento de Palmira, denegó la tutela invocada por el señor José Danilo Mazo Díaz y la declaró improcedente, sobre el supuesto de que no se acreditó: (i) que él hubiera sufrido una pérdida de su capacidad laboral debido a su enfermedad, (ii) que tal patología, se hubiera desprendido de la labor que el demandante ejecutaba en la empresa, (iii) que el señor Mazo se encontrara en un proceso de calificación de una discapacidad.

Consideró el juez de primera instancia, que la salud del peticionario se vio afectada por una enfermedad de tipo general que no le impide trabajar, ya que la única recomendación del médico es que no se exponga al sol. Estimó que, por lo tanto, ese no fue el motivo de la decisión de terminar su contrato de trabajo.

Impugnación

4.2. El señor Mazo Díaz impugnó la decisión de primera instancia, insistiendo en que la conducta de la accionada sí vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, al trabajo y a la igualdad. Frente a los llamados de atención que fueron establecidos en su hoja de vida, manifestó lo siguiente: “los documentos aportados como llamados de atención por la empresa accionada, si bien es cierto fueron firmados por mí, esto fue con engaño, manifestándome que se trataba de simplemente recordatorios a las obligaciones contenidas en mi contrato de trabajo, y continué con la ejecución de mi contrato laboral”.

En razón a ello, solicitó que se revocara la decisión de primera instancia y en su lugar, se ampararan los derechos fundamentales desconocidos por la entidad accionada con la decisión de no renovar el contrato de trabajo, sin consideración a su estado de salud, lo cual a su juicio, va en contravía de las normas que protegen los derechos del trabajador.

La decisión de segunda instancia

5.3. El Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Palmira, a través de la sentencia proferida el 14 de enero de 2015, confirmó la decisión de primera instancia. En esta oportunidad, el juez de tutela consideró que el accionante no se encontraba en un estado de indefensión que habilitara este mecanismo excepcional, toda vez, que de acuerdo con las pruebas obrantes en el expediente, el demandante se encontraba “en plena capacidad física y/o jurídica de repeler las supuestas agresiones realizadas por la empresa Seguridad de Occidente Ltda.” en la jurisdicción ordinaria.

La sentencia recordó, que fue el mismo accionante quien indicó en el escrito de tutela que “el carcinoma basocelular es el cáncer más común en los seres humanos de todo el mundo y que la metástasis es extremadamente rara, que este se deriva de la exposición al sol o la luz ultravioleta artificial”. Así las cosas, el juez reprochó que no se hubiera demostrado “científicamente” que la enfermedad que padecía el accionante “carcinoma basocelular nodular”, lo imposibilitara para desarrollar las actividades que venía ejerciendo en su puesto de trabajo, y en alguna otra. Lo que sí está demostrado, indicó, “son las constantes faltas disciplinarias del accionante y los llamados de atención que le hiciera la empresa Seguridad de Occidente Ltda. por incumplir sus funciones, reconocidas por el señor Mazo Díaz, quien

ingenuamente pretende hacer creer que fue engañado pues consideró que se trataba de simples recordatorios a las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo”.

Actuaciones adelantadas en el trámite de revisión constitucional.

5.4. El 23 de abril de dos mil quince (2015), el Procurador Auxiliar para Asuntos Constitucionales, Andrés Balcázar González, solicitó que se remitieran a su despacho “copias del expediente de la referencia con el objeto de preparar la intervención que en dicho proceso pretende hacer el Procurador General de la Nación”.

5.5. Mediante auto del 14 de mayo de 2015, el magistrado sustanciador autorizó a la Secretaría General de la Corte para que expidiera copia de la acción de tutela, de su contestación y de los fallos de instancia.

5.6. Sin embargo, el Ministerio Público no efectuó la intervención judicial anunciada.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

La Sala es competente para conocer de las sentencias objeto de revisión, de acuerdo con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en cumplimiento del auto proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Tres de esta corporación el trece (13) de marzo de dos mil quince (2015).

2. Problema jurídico

En el presente asunto, corresponde a la Sala determinar si con la decisión de terminar el contrato de trabajo a término fijo por vencimiento del plazo pactado, la compañía accionada desconoció los derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada del señor José Danilo Mazo Díaz, teniendo en cuenta que: (i) el trabajador presenta una disminución física en razón a la enfermedad “carcinoma basocelular nodular”. (ii) no existe autorización del Ministerio de Trabajo.

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala reiterará las reglas jurisprudenciales relativas a (i) la procedibilidad excepcional de la acción de tutela para reclamar el amparo

del derecho a la estabilidad laboral reforzada. (ii) La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas; (iii) la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los eventos en los cuales el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo y en ese marco, se abordará el estudio del caso concreto.

3. Procedibilidad excepcional de la acción de tutela para reclamar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. De la misma manera, esta disposición establece que la protección constitucional solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado.

Sin embargo, cuando estos mecanismos de defensa judicial resulten ineficaces para garantizar el amparo de un derecho fundamental o la intervención del juez constitucional es necesaria para evitar un perjuicio irremediable, la acción de tutela se habilita como un mecanismo de protección transitorio o definitivo.

En todo caso, la procedibilidad de la acción de tutela se fortalece cuando el afectado es un sujeto de especial protección constitucional, pues en razón de su edad[13], estado de salud[14] o condición de madre cabeza de familia[15], estas personas se encuentran en una situación de vulnerabilidad, que permite al juez constitucional presumir que los mecanismos ordinarios de defensa judicial no son idóneos para garantizar de manera efectiva el ejercicio de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

En relación con la procedibilidad de la acción de tutela para reclamar el amparo constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es preciso señalar, que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva. Sin embargo, para garantizar el ejercicio de este derecho constitucional, el ordenamiento jurídico establece mecanismos de defensa judicial en la

jurisdicción ordinaria laboral, y en la de lo contencioso administrativo. Por lo tanto, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

No obstante, esta Corporación ha establecido que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales, tales como: (i) tener fuero sindical[16], (ii) presentar alguna enfermedad física, sensorial o psíquica[17], (ii) encontrarse en estado de embarazo o en periodo de lactancia[18].

4. La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones físicas sensoriales o psíquicas.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional[19] ha desarrollado el carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada a partir de postulados constitucionales establecidos en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, que establece como principios que orientan la regulación laboral del país: la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la estabilidad en el empleo.

El ordenamiento jurídico colombiano, desarrolla el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas que presentan una limitación física o psíquica, en el artículo 26[20] de la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, en el cual se establece: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En esta oportunidad, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de la expresión “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” contenida en el inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego de considerar, que aquella no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que en caso de que se presente en una causal justificativa de despido, la autoridad

administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud. Al respecto señaló:

“En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador”.

Asimismo, esta Corporación declaró la constitucionalidad del inciso segundo de esta misma disposición, que obliga al empleador a que en el evento en el que decida desvincular a un trabajador con limitaciones físicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario.

Sobre este aspecto, a partir de la forma como está redactada la norma, la Corte Constitucional planteó la posibilidad de que se pudiera considerar que la indemnización establecida en este inciso, constituyera una posibilidad para desvincular a un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica, sin necesidad de que interviniera la autoridad administrativa respectiva, y estimó en relación con esa lectura, que la misma “no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana”.

Sin embargo, precisó que la naturaleza de esta indemnización tiene un carácter sancionatorio y complementario que no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma “bajo el entendido de 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”.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fue modificado por el artículo 137 del Decreto ley 19 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”, a través de esta disposición, se suprimió la autorización de la oficina del Ministerio de Trabajo para desvincular a un trabajador que presente alguna limitación física, sensorial o psíquica, en el evento en que se haya configurado una causal justificativa del despido establecida en la legislación laboral.

Esta norma fue declarada inexecutable por esta Corporación a través de la sentencia C-744 de 2012[22]. En este pronunciamiento, la Corte Constitucional abordó la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de discapacidad, a partir de distintos instrumentos internacionales que establecen obligaciones para que los Estados promuevan medidas dirigidas a evitar que estas personas sean discriminadas por su condición y a garantizar el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Al respecto, la Sala considera importante enunciar los siguientes instrumentos: (i) Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[23]; (ii) Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad[24]; (iii) Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con sus respectivos organismos de control y promoción[25].

De esta manera, la Sala Plena recordó que “la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna por una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social”. Por lo tanto, consideró que eliminar la autorización del Ministerio de Trabajo para desvincular a un trabajador en situación de discapacidad o con alguna limitación, constituía una medida regresiva de las garantías constitucionales de los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta.

De otra parte, en relación con las personas a las que se dirige esta protección, la Corte Constitucional ha establecido, que la misma se dirige a todos aquellos sujetos que presenten alguna afectación en su salud, que les impide de alguna manera ejercer una actividad laboral normalmente. Es decir, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cobija aquellos trabajadores que presentan un grado de discapacidad, aunque la misma, no los coloque en una situación de invalidez.

En este sentido, la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-198 de 2006[26] concedió el amparo del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que desempeñaba el cargo de digitador en una EPS. En este caso, el demandante había sido diagnosticado con las siguientes patologías: “síndrome de túnel carpiano moderado Grado III, rectificación cervical postural, trauma en miembro superior”. En consecuencia, el médico tratante le prescribió terapia física, uso de férula y adecuación al puesto de trabajo en condiciones ergonómicas. Sin embargo, el empleador decidió desvincularlo de su labor, y para tal efecto reconoció el pago de la indemnización respectiva.

Uno de los argumentos expuestos por la entidad accionada para fundamentar la decisión de terminar el contrato de trabajo al demandante, fue sustentada de la siguiente manera: “su limitación no alcanza siquiera el 5% y, en consecuencia, no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001”.

De acuerdo con ello, la Corte planteó, entre otros, el siguiente problema jurídico: “En la presente ocasión corresponde determinar a la Sala (...) (iii) si el concepto de invalidez debe asimilarse con el de discapacidad, y en consecuencia sólo aquellos que han sido calificados como inválidos son sujeto de la protección especial”.

Para resolver este cuestionamiento, la Sala de Revisión analizó la diferencia que existe entre los conceptos de discapacidad e invalidez, y al respecto expresó: “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 inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”.

Asimismo, preciso la Corte, que el concepto de discapacidad implica una restricción para ejercer una actividad laboral en condiciones normales y ello no genera, necesariamente,

una pérdida de la capacidad laboral.

A partir de estas consideraciones, la Corte consideró que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se encuentra dirigida a trabajadores que presentan alguna limitación física, sensorial o psíquica y no respecto de aquellos que han sido declarados inválidos. En concreto señaló:

“En efecto, la invalidez implica incapacidad para desarrollarse en el campo laboral por haber perdido el 50% o más de la capacidad laboral, y en consecuencia resultaría inaplicable la protección laboral reforzada establecida, puesto que la persona no estaría en las condiciones aptas para realizar ninguna clase de actividad.

Esta posición fue reiterada en la sentencia T-516 de 2011[27]. En esta oportunidad, la Corte Constitucional concedió el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que desempeñaba el cargo de guarda de seguridad, quien al momento de la desvinculación presentaba una patología denominada “fractura de acetábulo derecho y pelvis”. Al respecto señaló:

“[e]l amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”

De la misma manera, esta Corporación en la sentencia T-211 de 2012[28] concedió el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que se desempeñaba como operario de maquinaria pesada y que fue diagnosticado con una patología denominada “lumbalgia mecánica o hernia discal”. En este caso, el trabajador había sido calificado con un 5% de pérdida de la capacidad laboral, y al momento de que el empleador se notificó de esta situación, decidió finalizar la vinculación laboral con el demandante, sin autorización del Ministerio de Trabajo.

En relación con las personas a las cuales se encuentra dirigida la protección constitucional, la Sala Primera de Revisión precisó lo siguiente:

“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; (b) esa circunstancia 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”.

A partir de lo expuesto, es posible concluir que el ordenamiento jurídico colombiano establece normas que se encuentran dirigidas a evitar que un trabajador sea discriminado por razón de su limitación física, sensorial o psíquica. Para tal efecto, dispone que a partir del momento en que un empleador conoce de la disminución física, sensorial o psíquica de un trabajador vinculado a su empresa, surge para él las siguientes obligaciones: (i) reubicarlo “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional[29], (ii) no desvincularlo sin que medie autorización de la autoridad administrativa respectiva.

En consideración de lo anterior y en armonía con la jurisprudencia de esta Corporación[30] para garantizar la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, el juez de tutela deberá tener en cuenta las siguientes reglas: “(i) [E]n principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

En relación a la necesidad de probar la conexidad entre el despido y la limitación que presenta el trabajador, es preciso señalar que la Corte Constitucional[31] invirtió esta carga, que en principio tiene el demandante, de modo que corresponde al empleador demostrar que el despido tuvo como fundamento, motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador. En consecuencia, se presume que el despido de un trabajador que presenta limitaciones físicas sensoriales o psíquicas se produjo en razón de su enfermedad y corresponde al empleador desvirtuar esta presunción.

Esta prerrogativa operaba en el caso de las mujeres trabajadoras, durante el periodo de embarazo y de lactancia, no obstante, esta Corporación decidió extenderla a los trabajadores discapacitados, tras considerar que: “exigir la prueba de la relación causal existente, entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente[32]”.

En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia T-445 de 2014[33] ordenó el reintegro de una trabajadora de 66 años de edad que se desempeñaba en el cargo de oficios varios en un hotel. La demandante había presentado un “cuadro severo de cálculos en su vesícula” y, de acuerdo con lo afirmado por la demandante, el empleador decidió desvincularla, debido a su avanzada edad y a su deteriorado estado de salud, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

En esta oportunidad, la Corte determinó que el empleador no había desvirtuado la presunción de la conexidad entre el despido y la enfermedad que presentaba la actora, en razón a que guardó silencio frente a la demanda de tutela presentada por la trabajadora, pese a que se surtió la notificación en debida forma.

Concretamente, en relación con la carga que tiene que asumir el empleador respecto a que debe desvirtuar esta presunción, la Sala expresó lo siguiente: “La presunción de despido injusto tiene su razón de ser en el hecho de que, generalmente, el nexo causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos

laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y, desde el punto de vista formal, se encuentran conformes con las disposiciones legales”

En resumen, la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica[34] (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación[35] (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, al evidenciar tales circunstancias, el juez constitucional determinará la ineficacia del despido o la terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia, ordenará al empleador reubicar al trabajador a un cargo similar al que desempeñaba o a otro de superior jerarquía. En todo caso, ordenará al empleador, pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario y deberá efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que se produjo el despido, y su reintegro efectivo.

5. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo

Aunque el ordenamiento jurídico colombiano establece la posibilidad de que los empleadores puedan regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo o de obra o labor, esta autonomía, se encuentra limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas.

En efecto, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aunque exista en principio una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia T-860 de 2010[36] ordenó al administrador de un centro comercial, reintegrar a un trabajador que estaba vinculado, en la modalidad de contrato a término fijo, en el cargo de auxiliar de servicios generales. Al accionante, se le diagnosticó una lesión “en las vértebras T-12 y L1, y una patología

denominada “metacarppofalángica y radio carpiana” y pese a ello, el empleador decidió no renovar el contrato de trabajo, sin autorización del Ministerio de Trabajo.

En relación con el desarrollo de los contratos a término fijo frente a la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Sala Octava de Revisión expresó lo siguiente:

“Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes.

En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica”.

En igual sentido, la sentencia T-226 de 2012[37] estableció:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios

contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.

En suma, una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, sin embargo, cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta, esta posibilidad pierde eficacia y en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido que debe garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél, pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Asimismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.

6. Análisis del caso concreto.

Una vez analizada la jurisprudencia constitucional sobre el alcance de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Sala procederá con el análisis del caso concreto y para tal efecto, reiterará brevemente las reglas aplicables al mismo.

De acuerdo con ello, (i) la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador. (ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral. (iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del

Ministerio de Trabajo. (iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción. (v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador.

La controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó la compañía Seguridad de Occidente Ltda., de no renovar el contrato de trabajo a término fijo que regulaba la vinculación laboral con el señor José Danilo Mazo Díaz, sin tener en consideración las siguientes circunstancias: (i) que el trabajador sufrió una disminución física a causa de una patología denominada “carcinoma basocelular nodular”; (ii) que al momento en que se produjo la desvinculación, el demandante se encontraba recibiendo tratamiento médico respecto de la enfermedad que le fue diagnosticada.

El Juez de primera instancia negó el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, solicitado por el señor Mazo Díaz, tras considerar que no acreditó que su enfermedad constituyera una limitación física que lo hiciera beneficiario de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por lo tanto, estimó que la decisión de no renovar el contrato de trabajo, no tenía conexidad con la patología que presentaba el trabajador.

De la misma manera, consideró que la acción de tutela se tornaba improcedente para resolver la solicitud de reintegro del trabajador, en la medida en que existen otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral para tal fin. Ello, en razón a que a juicio del juez constitucional, el actor no se encuentra en una situación de debilidad manifiesta.

Esta decisión fue confirmada en segunda instancia por las mismas razones que fundamentaron la sentencia proferida en la primera.

Frente a las consideraciones expuestas por los jueces de instancia para negar el amparo solicitado por el señor Mazo Díaz, en el sentido de que el caso bajo estudio no supera el

examen del requisito de subsidiaridad en razón a que el accionante dispone de otra herramienta de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral, la Sala considera que se cumplen los presupuestos constitucionales que habilitan la acción de tutela para garantizar la estabilidad en el empleo del señor Mazo Díaz, por las siguientes razones:

(i) Aunque por regla general, la estabilidad en el empleo es una pretensión que debe discutirse en la jurisdicción ordinaria laboral, en este caso, la acción de tutela se habilita para reclamar la protección constitucional de este derecho, en razón a que el señor Mazo Díaz, se encuentra en una situación de debilidad manifiesta debido a la disminución física que presenta por causa de la enfermedad “carcinoma basocelular nodular”, la cual se produjo en vigencia de la relación laboral con la compañía de Seguridad de Occidente Ltda.

(ii) La terminación del contrato de trabajo afectó la continuidad del tratamiento de salud que estaba recibiendo el señor Mazo Díaz para el manejo de su patología. Esta situación, se constató a partir de las observaciones consignadas en el examen médico de egreso efectuado el 16 de octubre de 2014[38] por el médico ocupacional de la compañía Seguridad de Occidente Ltda., en donde se estableció lo siguiente:

(a) “Diagnóstico y concepto: CA Basocelular nariz (en proceso de QX)”.

(b) “Aptitud para el trabajo: apto con restricción. No exponerse al sol. Seg x dermatólogo en EPS (por QX)”.

Esta circunstancia, reafirma la procedibilidad de este mecanismo constitucional para estudiar la solicitud de amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada formulada por el señor Mazo Díaz, toda vez que, en este caso, las herramientas de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria, por el tiempo en que tardan en resolverse, se tornan ineficaces para garantizar al demandante, la permanencia en su empleo de acuerdo con las condiciones de su estado de salud y, que en consecuencia, aquel pueda percibir un salario que le permita sobrevivir, y también continuar accediendo a los servicios de salud que requiere para el manejo de su patología, el cual se suspendió a causa de la desvinculación de su cargo.

Superado el examen de procedibilidad formal de la acción de tutela, la Sala verificará si se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados en esta providencia, para

garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presenta una disminución física, sensorial o psíquica.

(i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica

En este punto, la Sala evidencia que el señor Mazo Díaz presentaba una patología denominada “carcinoma basocelular nodular”. Tal situación, se constata a partir de la afirmación realizada por el actor en la demanda, así como por el informe de patología quirúrgica expedido el 7 de julio de 2014, por el médico especialista, doctor Andrés Darío Restrepo[39] que expresa dicho diagnóstico.

En relación con lo anterior, la representante legal de la empresa demandada aceptó que el trabajador presentaba dicha enfermedad, sin embargo, sostuvo que el señor Mazo Díaz, había logrado una efectiva recuperación. En concreto señaló: “Es cierto que al Sr. JOSE DANILO MAZO DIAZ, se le detectó en la nariz en la parte externa, en la piel un carcinoma, el cual fue extraído sin ningún tipo de metástasis, para lo cual se le otorgaron recomendaciones médicas, que consistían en no exponerse al sol, las cuales cumplió a cabalidad la Empresa”.

En contraste con lo expresado por la accionada, la Sala encuentra acreditado que en el momento en el que se efectuó la desvinculación laboral, el señor Mazo Díaz no había logrado una recuperación definitiva de la enfermedad “carcinoma basocelular nodular”. Tal circunstancia, se constata a partir del mencionado examen médico de egreso, mediante el cual se confirmó el diagnóstico de esta enfermedad y se determinó que el trabajador presentaba una restricción para ejercer su cargo -no exponerse al sol- y advirtió que debía continuar con el tratamiento médico con el especialista en dermatología.

De otra parte, el juez de primera instancia consideró que el demandante no acreditó que su enfermedad constituyera una limitación física que lo hiciera beneficiario de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tras considerar que “lo que afecta la salud del señor JOSE DANILO MAZO DÍAZ, es una enfermedad de tipo general que no le impide trabajar, solo tiene una recomendación del médico, de no exponerse al sol (...)”.

Frente a este argumento, es preciso señalar que de acuerdo con las consideraciones desarrolladas en esta providencia (supra página 11) para que proceda el amparo del

derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas que presentan una limitación física, sensorial o psíquica, no necesariamente debe acreditarse la imposibilidad para ejercer una actividad laboral. Es decir, el amparo de este derecho, cobija a aquellos trabajadores que sufren una disminución que les dificulta o les impide el desempeño normal de sus funciones, así esta situación no los coloque en un estado de invalidez.

Entonces, la sala encuentra acreditado que el señor Mazo Díaz presenta una enfermedad denominada “carcinoma basocelular nodular” y que la misma, genera una limitación al trabajador -que se desempeñaba en el cargo de guarda de seguridad- en el sentido de que no puede exponerse al sol. Aunque esta enfermedad no lo coloca en un estado de invalidez, sí afecta la capacidad para desempeñar su actividad laboral en condiciones normales, pues la restricción a su puesto de trabajo, implica la limitación de tareas que debe ejecutar un guarda de seguridad, como por ejemplo, la imposibilidad de realizar recorridos frecuentes por zonas exteriores que están expuestas a la intemperie.

Además, esta Corporación constató que esta patología ha obligado al trabajador a someterse a un tratamiento médico con el especialista en dermatología, el cual, de acuerdo con señalado en el examen médico de egreso, no ha culminado y debe continuar en razón al procedimiento quirúrgico que se le practicó para extraer el tumor. Este procedimiento, de acuerdo con lo dicho por el actor, fue suspendido en razón a la desafiliación de la EPS a la que se encontraba afiliado como trabajador dependiente de la entidad demandada.

En todo caso, es preciso señalar, que aunque se practicó una cirugía que fue exitosa, a partir de ello, no puede suponerse la recuperación definitiva de la enfermedad que presenta el señor Mazo Díaz.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación

De acuerdo con lo narrado por la representante legal de la compañía Seguridad de Occidente Ltda., en la contestación de la demanda[40], el trabajador notificó de su estado de salud a esta compañía. Al respecto expresó: “En cuanto al estado de salud que se argumenta, el trabajador si tuvo una enfermedad de carácter general de la cual tuvo conocimiento la empresa y la única recomendación que debe cumplir es no exponerse al sol”

Asimismo, la Sala encuentra acreditado que en el momento en que se efectuó la desvinculación del trabajador, el empleador conocía el estado de salud del actor y que aquel se encontraba recibiendo tratamiento médico por parte de su EPS. Esta conclusión, se obtiene a partir de lo expuesto en el examen de egreso, efectuado el 16 de octubre de 2014 por el médico ocupacional de la compañía Seguridad de Occidente Ltda., ya desarrollado en el literal anterior.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la Sala constató que el señor Mazo Díaz, en vigencia de la relación laboral con la empresa Seguridad de Occidente Ltda., sufrió una disminución física que generó una restricción al cargo que desempeñaba y el tratamiento médico de un especialista. Por tal motivo, el trabajador es acreedor de los beneficios establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ello, en razón a que el día 11 de octubre de 2014, cuando se produjo la terminación de contrato de trabajo que fue anunciada, desde el 26 de agosto de 2014, el señor Mazo Díaz no se había recuperado de la patología que presenta, aunque aquél estaba ejerciendo su actividad laboral, tenía restricciones y se encontraba en tratamiento médico por parte de la EPS.

Teniendo en cuenta tal circunstancia, para hacer efectiva la desvinculación del trabajador por vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo, la compañía Seguridad de Occidente Ltda., estaba obligada a efectuar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo a fin de que se autorizara la desvinculación del trabajador bajo la configuración de una justa causa para la terminación unilateral del contrato.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo, la Sala concluye que la decisión de no renovar el contrato de trabajo al señor Mazo Díaz, tiene como fundamento la disminución física que presenta como consecuencia de la enfermedad que presenta.

Sin embargo, esta presunción puede ser desvirtuada por el empleador y para tal efecto, deberá demostrar que la desvinculación del trabajador no tiene conexidad con la disminución física que presenta. En consideración a este presupuesto, la Sala analizará las

faltas disciplinarias a las que hizo referencia la representante legal de la empresa accionada para desvirtuar que la decisión de no renovar el contrato obedezca a su estado de salud.

Al respecto, la Empresa de Seguridad de Occidente Ltda., afirmó que la razón por la cual se decidió no renovar el contrato de trabajo, consistió en las recurrentes faltas disciplinarias en las que incurrió el señor Mazo Díaz tales como las siguientes:

Fecha

Falta

10 de marzo de 2014

Deficiente presentación personal

16 de marzo de 2014

Portar el uniforme de trabajo en horas no laborales y en sitios diferentes a su puesto de trabajo

2 de mayo de 2014

Descuidar el área asignada y reunirse a dialogar

29 de septiembre de 2014

Incumplimiento de consignas al utilizar el celular durante el servicio, descuidando el área asignada.

29 de septiembre de 2014

Incumplimiento de procedimientos al no reportar que su compañero dormía en la prestación de su servicio

Para determinar si estas circunstancias desvirtúan la presunción que existe entre la

conexidad de la desvinculación y la condición de salud del señor Mazo Díaz, la Sala considera necesario resaltar que la decisión de no renovar el contrato de trabajo fue notificada al trabajador el 26 de agosto de 2014[41] (supra numeral 1.3.). De acuerdo con esto, las faltas disciplinarias que podrían justificar esa decisión serían aquellas en las que, según el empleador habría incurrido el trabajador el 10 de marzo, el 16 de marzo de 2014 y el 2 de mayo de 2014.

Al respecto, la Sala considera que el planteamiento efectuado por la accionada no evidencia que la sanción de estas faltas disciplinarias consista en el retiro definitivo del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno del trabajo. Tampoco, demostró que se hubiese efectuado un proceso interno disciplinario para determinar la responsabilidad del actor en cada una de las conductas enunciadas.

Frente a lo anterior, es preciso señalar que para desvirtuar la presunción que existe respecto de la conexidad entre el despido y la condición de salud del trabajador, no es suficiente con que se enuncien una serie de situaciones que sirvieron de fundamento para adoptar la decisión de aplicar una causal objetiva de terminación del contrato, como lo es el vencimiento del plazo pactado, sino que es necesario que se demuestre la configuración de una causal justificativa de despido en el marco de lo dispuesto, en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo[42].

De acuerdo con lo expuesto, la Sala encuentra acreditado que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor José Danilo Mazo Díaz el cual fue vulnerado por la decisión de la empresa Seguridad de Occidente Ltda., de no renovar el contrato de trabajo a término fijo sin autorización del Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la disminución física que presenta en razón de la enfermedad “carcinoma basocelular nodular”.

Bajo este escenario, la Sala revocará las sentencias proferidas por el Juzgado Quinto Penal Municipal con funciones de conocimiento de Palmira y por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Palmira, en su lugar, concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor José Danilo Mazo Díaz. En consecuencia, ordenará a la empresa Seguridad de Occidente Ltda., que ejecute las siguientes actuaciones: (i) si el accionante así lo desea, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de superior

jerarquía y bajo la misma modalidad contractual. En todo caso, deberá atender las restricciones médicas que le sean prescritas. (ii) Pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. (iii) Pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

III. DECISIÓN

Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Quinto Penal Municipal con funciones de conocimiento de Palmira y por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Palmira, para en su lugar, CONCEDER la protección constitucional al derecho a la estabilidad laboral reforzada, solicitada por el señor José Danilo Mazo Díaz.

Segundo.- ORDENAR al representante legal de la empresa Seguridad de Occidente Ltda., que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia –si el accionante así lo desea- proceda a reintegrarlo a su cargo o a uno de superior jerarquía, bajo la misma modalidad contractual. En todo caso, deberá atender las restricciones médicas que se le prescriban.

Tercero.- ORDENAR al representante legal de la empresa Seguridad de Occidente Ltda., que dentro de los diez días siguientes a la notificación de la presente sentencia, pague al señor José Danilo Mazo Díaz los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Cuarto.- ORDENAR al representante legal de la empresa Seguridad de Occidente Ltda., que dentro de los diez días siguientes a la notificación de la presente sentencia reconozca en favor del señor José Danilo Mazo Díaz, la sanción establecida en el inciso segundo del

artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.

Quinto.- Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

Magistrada Ponente (E)

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

Ausente con excusa

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria

[1] M.P. Mauricio González Cuervo.

[2] Folios 15 al 17 del cuaderno principal.

[3] Folio 18 del cuaderno principal.

[4] Folio 19 del cuaderno principal.

[5] Folios 20 al 24 del cuaderno principal.

[6] Folios 25 al 29 del cuaderno principal.

[7] Folios 49 y 50 del cuaderno principal.

[8] Folio 51 del cuaderno principal.

[9] Folio 52 del cuaderno principal.

[10] Folios 54 y 55 del cuaderno principal, respectivamente.

[12] Folios 56 a 62 del cuaderno principal.

[13] Como es el caso de los menores de edad y los ancianos (artículo 44 y 46 Superiores, respectivamente).

[14] Artículo 47 Superior.

[15] Artículo 43 Superior.

[16] Sentencia T-965 de 2011 MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[17] Sentencia T-309 de 2004 MP Jaime Córdoba Triviño, T-041 de 2014 MP Luis Ernesto Vargas Silva.

[18] Al respecto ver las sentencias T-148 de 2014 MP Mauricio González Cuervo, T-008 de 2013 MP Nilson Pinilla Pinilla, T-056 de 2012 MP Humberto Sierra Porto, T-021 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva. Entre muchas otras.

[19] Sentencias C-470 de 1997 MP Alejandro Martínez Caballero, SU 250 de 1998 MP Alejandro Martínez Caballero, T-739 de 1998 MP Hernando Herrera Vergara, T-625 de 1999 MP Carlos Gaviria Díaz, T-1558 de 2000 MP Fabio Morón Díaz, C-531 de 2000 MP Álvaro Tafur Galvis, T-040A de 2001 MP Fabio Morón Díaz, T-961 de 2002 MP Eduardo Montealegre Lynett, T-519 de 2003 MP Marco Gerardo Monroy Cabra, T-028 de 2003 MP Jaime Córdoba Triviño, T-632 de 2004 MP Marco Gerardo Monroy, T-1219 de 2005 MP Jaime Córdoba Triviño, T-530 de 2005 MP Manuel José Cepeda Espinosa, SU-388 de 2005 MP Clara Inés Vargas Hernández, T-053 de 2006 MP Jaime Araujo Rentería, T-1038 de 2007 MP Humberto Antonio Sierra Porto, T-825 de 2008 MP Mauricio González Cuervo, T-125 de 2009 MP Humberto Antonio Sierra Porto, T-724 de 2009 MP Mauricio González Cuervo, T-462 de 2010 MP Jorge Iván Palacio Palacio, T-021 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-017 de 2012 MP María Victoria Calle Correa, T-148 de 2012 MP Juan Carlos Henao Pérez, T-018 de 2013

MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-114 de 2014 MP Luis Guillermo Guerrero Pérez, T-041 de 2014 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-106 de 2015 MP Gloria Stella Ortiz Delgado.

[20] “ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA 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 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”.

[21] MP Álvaro Tafur Galvis.

[22] MP Nilson Pinilla Pinilla.

[23] “Artículo 7. Empleo. Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

- a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;
- b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su

empleo;

· c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación”.

[24] ARTÍCULO III. Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración; (...).

[25] Artículo 27. Trabajo y empleo. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de

colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”; (...)

[26] MP Marco Gerardo Monroy Cabra.

[27] MP Nilson Pinilla Pinilla.

[28] MP María Victoria Calle Correa.

[29] Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa.

[30] Sentencia T-519 de 2003 MP Marco Gerardo Monroy Cabra, reiterada en las sentencias T-765 de 2003 MP Alfredo Beltrán Sierra, T-595 de 2004 MP Manuel José Cepeda Espinoza, T-689 de 2004 MP Álvaro Tafur Galvis, T-1218 de 2005 MP Jaime Córdoba Triviño, T-002 de 2006 MP Jaime Córdoba Triviño, T-992 de 2007 MP Manuel José Cepeda Espinoza, T-1097 de 2008 MP Clara Inés Vargas Hernández, T-703 de 2009 MP Nilson Pinilla Pinilla, T-198 de 2010 MP María Victoria Calle Correa, T-025 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-1084 de 2012 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, T-018 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva.

[31] Sentencia T-1083 de 2007 MP Humberto Antonio Sierra Porto. En igual sentido, se puede consultar las sentencias T-986 de 2012 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-988 de 2012 MP María Victoria Calle Correa, T-018 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-691 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-383 de 2014 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, T-445 de 2014 MP María Victoria Calle Correa, entre muchas otras.

[32] Sentencia T-1083 de 2007 MP Humberto Sierra Porto.

[33] MP María Victoria Calle Correa.

[34] Mediante la sentencia C-824 de 2011 advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997.

[35] Sentencia T-018 de 2013 MP Luis Ernesto Vargas Silva.

[36] MP Humberto Sierra Porto.

[37] MP Humberto Sierra Porto. En igual sentido se pueden consultar las sentencias T-106 de 2015 MP Gloria Stella Ortiz Delgado, T-041 de 2014 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-383 de 2014 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[38] Folio 15 del cuaderno de instancia.

[39] Folio 18 del cuaderno de primera instancia.

[40] Folio 15 del cuaderno de instancia.

[41] Folio 52 del cuaderno de instancia.

[42] ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación

con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.