

Sentencia T-594/15

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-Casos en que empresas terminan relaciones laborales con trabajadores que padecían diversas enfermedades y afectaciones de salud

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD E INMEDIATEZ EN LA ACCION DE TUTELA-Requisitos de procedibilidad

El requisito de subsidiaridad se encuentra establecido en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 como una causal de improcedencia de la acción de tutela. En este sentido, señala: “Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”. Otro presupuesto esencial que debe cumplirse para que la acción de tutela sea procedente, es la inmediatez. Este requisito, ha sido definido por la jurisprudencia constitucional “como la prontitud o razonabilidad temporal con la que se recurre a este mecanismo judicial”. Aunque la acción de tutela no tiene un término de caducidad para su formulación, esto no implica que se pueda acudir a este mecanismo judicial en cualquier momento. Ello, porque la acción de tutela busca la protección inmediata de los derechos fundamentales que resultan amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o un particular, por lo tanto, el ejercicio oportuno de esta acción, permite que se materialice el propósito que tienen la acción tutela y permite al juez constitucional cumplir con el objetivo de brindar protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales, respecto de los cuales se reclama el amparo. Entonces, bajo este criterio, el afectado debe formular la acción de tutela dentro de un tiempo razonable y cercano al momento en que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del demandante.

PERJUICIO IRREMEDIABLE-Características

En relación con el perjuicio irremediable, esta Corporación ha señalado que debe reunir los siguientes elementos: “ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por

suceder prontamente; ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; ser urgente, lo que significa que implique la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza; ser impostergable, es decir, se debe acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos fundamentales”.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION-Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-Protección

GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia/ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial. Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada o en estado de debilidad o vulnerabilidad manifiesta. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD-

Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE-Protección especial

La protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por las juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador. De la misma manera, la procedibilidad de la acción de tutela tampoco puede supeditarse a un determinado porcentaje de discapacidad, pues más que analizarse la gravedad del estado de salud del actor, deberá comprobarse que su despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo.

ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACION LABORAL

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Orden a empresa pagar al actor 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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Orden a empresa pagar sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario

Referencia: expedientes T-4945430, T-4934726, T-4943891 y T-4939076

Acciones de tutela instauradas, en forma separada, por Ruby Jazmín Tavera Tafur, contra la industria de alimentos Zenú S.A.S, la ARL SURA y SURA EPS; Nelson Gabriel Uribe Hernández contra Ecopetrol S.A.-; Álvaro Bravo Molina contra el Banco Popular S.A. y Yilma Barona Rodríguez contra el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Popayán;

Magistrado Ponente:

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá, D.C., catorce (14) de septiembre de dos mil quince (2015).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa, y por los magistrados Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Mediante la cual se pone fin al trámite de revisión de los siguientes fallos de tutela dictados dentro de los procesos de la referencia:

Expediente

Fallos de tutela

T-4945430

Primera Instancia: Sentencia del 9 de febrero de 2015, proferida por el Juzgado 11 Penal Municipal con funciones de conocimiento de Bogotá.

Segunda Instancia: Sentencia del 17 de marzo de 2015, proferida por el Juzgado 32 Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Bogotá.

T-4943891

Primera Instancia: Sentencia del 29 de enero de 2015, proferida por el Tribunal Superior de Bucaramanga.

Segunda Instancia: Providencia del 25 de marzo de 2015, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

T-4934726

Primera Instancia: Sentencia del 19 de febrero de 2015, proferida por el Juzgado 38 Penal con funciones de control de garantías de Bogotá.

Segunda instancia: Sentencia del 25 de marzo de 2015, proferida por el Juzgado 11 Penal del Circuito de Bogotá con funciones de conocimiento.

T-4939076

Primera Instancia: Sentencia del 29 de enero de 2015, proferida por el Juzgado 4º Penal Municipal de Popayán con funciones de control de garantías.

Segunda Instancia: Providencia del 4 de marzo de 2015, proferida por Juzgado 1º Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Popayán.

I. ANTECEDENTES

Acumulación de procesos

Mediante el auto del 11 de junio de 2015, la Sala de Selección Número Seis escogió para revisión los siguientes expedientes: T-4934726, T-4939076, T-4943891 y T-4945.430, de la misma manera, dispuso la acumuló entre sí, para que fueran fallados en una sola sentencia, tras considerar que presentaban unidad de materia. Asimismo, dispuso su reparto a éste despacho.

Expediente T-4945430

1. De los hechos y la demanda.

1.1. La señora Ruby Jazmín Tavera Tafur trabajó para industria de alimentos Zenú S.A.S. desde el 3 de junio de 2008 hasta el 21 de noviembre de 2014. Fue vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de vendedora.

1.2. Señaló, que durante la vinculación laboral le fueron diagnosticadas las siguientes patologías: (i) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frío, (iii) bocio tiroideo, (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetría de la altura de las rodillas, (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de vejez el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos. Asimismo, adujo que el empleador conoció de la existencia de estas enfermedades.

1.3. Respecto de la enfermedad “faringitis” refirió la demandante, que la misma fue calificada como enfermedad de origen profesional por parte de la ARL y desde el día 20 de octubre de 2013 se le han efectuado recomendaciones a su puesto de trabajo, en el sentido de no exponerse al frío por riesgo de presentar “faringolaringe crónica”.

1.4. Sostuvo la accionante, que estas recomendaciones nunca fueron atendidas por la empresa demandada, pues lo único que hizo su empleador fue entregarle una chaqueta térmica, guantes y tapabocas que resultaron insuficientes para el manejo de la patología que presenta.

1.5. Manifestó, que el 12 de mayo de 2014 formuló una querrela laboral ante el Ministerio de Trabajo en contra de esta compañía, por acoso laboral. Al momento de la presentación de la demanda, refirió que esta queja estaba en trámite.

1.6. El 5 de noviembre de 2014, la empresa accionada inició trámite de investigación disciplinaria en contra de la demandante por hechos ocurridos el día 17 de octubre de 2014 cuando desobedeció una orden de su superior en el sentido de que cambiara su ruta habitual para cubrir la de otra vendedora.

1.7. Posteriormente, el 21 de noviembre de 2014 la señora Clara Inés Bustamante Duque en representación de la compañía accionada, le manifestó a la demandante, la decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa. Sin embargo, advierte la accionante, que su empleador no solicitó autorización para el despido ante el Ministerio del Trabajo, desconociendo que por causa de su enfermedad se encuentra en situación de debilidad manifiesta.

1.8. En razón de lo anterior, el 24 de noviembre de 2014 la señora Tavera Tafur acudió al Ministerio de Trabajo para formular querrela laboral en contra de la empresa accionada, a fin de que esta entidad adoptara medidas dirigidas a garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada que fue vulnerado con la terminación de su contrato de trabajo.

1.9. El 23 de diciembre de 2014, se practicó a la trabajadora examen médico de egreso en el que se concluyó que la paciente presentaba las siguientes patologías: “gastritis crónica X HC, bocio difuso hipocaptante, trastorno mixto de ansiedad, artralgia de rodilla derecha, faringitis, escoliosis 6 grados depresión”.

En esta oportunidad, el médico ocupacional estableció que la paciente debía ser valorada por su EPS y por la ARL para calificación de origen de las patologías que presenta y la determinación de los medicamentos para su manejo, asimismo, señaló que estaba pendiente que se efectuara un estudio por presunta secuela de accidente de trabajo.

1.10. De acuerdo con lo expuesto, la señora Tavera Tafur formuló acción de tutela en contra de industrias de alimentos Zenú S.A.S. con el fin de que se ampararen sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó que se ordene a esta compañía lo siguiente: (i) el reintegro a un cargo acorde con su condición de salud y (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

1.11. Mediante auto del 29 de enero de 2015, el Juzgado Once Penal Municipal con funciones de conocimiento, admitió la demanda de tutela. En esta misma oportunidad, se dispuso la vinculación de la ARL Sura y de Sura EPS.

2. De la respuesta de las entidades accionadas y vinculadas

Industria de alimentos Zenú S.A.S.

2.1 El 6 de febrero de 2015, el señor Jorge Adrián Vásquez Gómez actuando como representante legal de la empresa Zenú S.A.S. solicitó al juez de tutela negar el amparo solicitado por la señora Tavera Tafur, bajo el argumento de que la desvinculación laboral se produjo por una justa causa, derivada de la desobediencia a las órdenes impartidas por su superior y no por su estado de salud.

2.2 Afirmó, que la empresa le suministró todos los implementos de protección a la accionante, para el manejo de las enfermedades “amigdalitis y faringitis”.

2.3 Sostuvo, que cuando se produjo la desvinculación laboral, la accionante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta y por lo tanto, esta compañía no tenía la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora.

2.4. Señaló, que en este caso, la acción de tutela resulta improcedente como quiera que la accionante cuenta con el mecanismo de defensa judicial idóneo ante la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar el reintegro laboral.

ARL Sura

2.5. El señor Allan Iván Gómez Barreto actuando como representante legal de la ARL Sura, solicitó al juez de tutela declarar improcedente la acción de tutela respecto de esta entidad aseguradora, en consideración a que esta entidad no vulneró los derechos fundamentales de la demandante.

EPS Sura

2.6. El señor Diego Andrés Avendaño Castillo actuando como representante legal de la EPS Sura, solicitó que se declarara improcedente la acción de tutela respecto de esta entidad, teniendo en cuenta, que no se le ha vulnerado ningún derecho fundamental a la demandante.

2.7. De la misma manera, informó que la señora Ruby Jazmín Tavera estuvo vinculada a esta entidad, entre el 1 de diciembre de 2012 y el 1 de diciembre de 2014.

3. Del Fallo de primera instancia

3.1. Mediante sentencia del 17 de marzo de 2015 el Juzgado 11 Penal Municipal con funciones de conocimiento de Bogotá D.C., declaró improcedente la acción de tutela formulada por la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur, bajo el argumento de que no se cumple con el requisito de subsidiaridad, ya que la accionante cuenta con un mecanismo idóneo en la jurisdicción ordinaria para reclamar el reintegro laboral.

3.2. Manifestó el juez de primera instancia, que no se evidenció alguna vulneración de los derechos fundamentales de la señora Tavera Tafur. Tampoco, que la accionante se encontrara en situación de debilidad manifiesta, ya que no existe prueba de que las afecciones de salud que le fueron diagnosticadas, no hubieran sido tratadas y superadas. Por lo tanto, concluyó que no existía relación entre el despido y la condición de salud señalada por la actora.

4. De la impugnación y del fallo de segunda instancia.

4.1. La señora Tavera Tafur impugnó la sentencia de primera instancia por considerar que las afirmaciones realizadas por la empresa demandada no correspondían con la verdad.

Señaló que el juez de primera instancia, desconoció las patologías que presenta y demostró a través de su historia clínica.

4.2 A través de la providencia del 17 de marzo de 2015, el Juzgado Treinta y Dos Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Bogotá, confirmó el fallo de primera instancia. Enfatizó en la necesidad de agotar el mecanismo judicial ordinario, y sostuvo que en el caso en examen, no se evidenciaba la ocurrencia de un perjuicio irremediable o alguna afectación al mínimo vital.

5.1. Carta de terminación del contrato de trabajo[1].

5.2. Resumen de historia clínica del ingreso a la unidad de urgencias de la clínica Mederi el 23 de julio de 2015 por episodio depresivo con ideas suicidas[2].

5.3. Incapacidad médica expedida el 19 de marzo de 2014 por un periodo de ocho días, por causa de un diagnóstico de trastorno de ansiedad y depresión[3].

5.3. Incapacidad médica expedida el 24 de octubre de 2014 por dos días con diagnóstico de trastorno de ansiedad y depresión[4].

5.3. Resumen de historia clínica expedido por la clínica Los Nogales el 24 de julio de 2014, en el que establece que la señora Tavera Tafur presenta “quistes aracnoideo en fosa posterior”[5].

5.4. Resultado de gammagrafía de tiroides del 26 de marzo de 2014 en el que indica que la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur presenta “bocio difuso hipocaptante”.

5.5. Certificado médico de retiro del 23 de diciembre de 2014[6].

5.6. Querrela laboral presentada el 9 de mayo de 2014 por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo[7].

5.7. Querrela laboral presentada el 24 de noviembre de 2014 en el Ministerio de Trabajo[8].

Expediente T-4943891

1. De los hechos y la demanda.

1.1. El señor Nelson Gabriel Uribe Hernández, de 58 años de edad, estuvo vinculado a Ecopetrol S.A. desde el 15 de mayo de 1978 a través de un contrato de trabajo a término fijo que fue renovado periódicamente.

1.2. Manifestó el demandante, que se encuentra en una situación de vulnerabilidad por causa de las siguientes enfermedades que presenta: “hipoacusia neurosensorial bilateral, síndrome del túnel del carpio bilateral, epicondilitis de codo izquierdo, hernias discales en ‘L2, L3, L4-L5 y L5-S1’, discopatía degenerativa, abombamiento del núcleo pulposo, asterolistesis grado I, radiculopatía L5 izquierda, síndrome facetario, cambios osteoartrosicos en hombros, caderas rodillas y pies, trastorno interno de rodillas, neuropatía, autónoma periférica idiopática, metatarsalgia y amigdalitis aguda.”

1.3. Refirió, que el 11 de diciembre de 2014 le practicaron un procedimiento quirúrgico denominado: “tiroidectomía total” y que desde esta fecha se encuentra incapacitado.

1.4. El 9 de diciembre de 2014, la coordinadora de operaciones de talento humano informó al actor que su contrato de trabajo no sería renovado y por lo tanto, la relación laboral con la compañía culminaría el 31 de diciembre de 2014.

1.5. El 26 de diciembre de 2014, el demandante solicitó a la empresa accionada que reconsiderara la decisión de desvincularlo de su cargo, debido a la situación de debilidad manifiesta que presentaba, y pidió su reubicación a otro puesto de trabajo. Asimismo, solicitó que en caso de mantenerse esta decisión, se efectuara el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo necesario para despedir a un trabajador que presenta afectaciones a su salud.

Adicionalmente, señaló que envió copia de esta petición al Ministerio del Trabajo y a la Defensoría del Pueblo.

1.6 Manifestó, que sus dolencias son de origen laboral debido a la exposición de riesgos asociados al servicio de la empresa Ecopetrol S.A. durante más de 30 años, y que en el examen médico de ingreso nunca se evidenció alguna afectación de salud. Destacó, que su capacidad laboral disminuyó considerablemente debido a que sus patologías no tienen

curación, pues requieren tratamiento médico continuo por múltiples especialidades médicas, y que adicionalmente, el departamento de medicina de la compañía accionada las calificó como unas “restricciones de tipo permanente”.

1.7. El 8 de enero de 2015, se practicó examen físico de egreso al trabajador. En esta oportunidad, se estableció que el señor Uribe Hernández es apto para ejercer el cargo. Sin embargo, se advirtió que “puede reclamar secuelas por patologías de oídos, col. Lumbar, STC”.

1.8. De acuerdo con lo anterior, el señor Uribe Hernández formuló acción de tutela en contra de Ecopetrol S.A., el Ministerio del Trabajo y la Defensoría del Pueblo regional Santander, con el objeto de que se amparen sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, al debido proceso, al trabajo en condiciones dignas y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó que se ordene a Ecopetrol S.A. que lo reintegre a un cargo acorde con su estado de salud, que pague los salarios y prestaciones dejados de percibir y la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

1.9. Mediante auto del 16 de enero de 2015 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga admitió la demanda de tutela.

2. Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas

De la Defensoría del Pueblo regionales Santander y Magdalena Medio

2.1. El doctor Kadir Crisanto Pilonieta, Defensor del Pueblo Regional Santander, señaló que no tiene competencia para resolver la petición formulada por el accionante en relación con la intervención en la problemática que se presenta con Ecopetrol S.A. en la ciudad de Barrancabermeja. Manifestó, que el 19 de enero de 2015, le informó al accionante que su solicitud había sido remitida a la Defensoría del Pueblo de la Regional Magdalena Medio, quien era la competente para resolver la petición formulada por él.

2.2. El Defensor Regional del Magdalena Medio, doctor Jair Romero Rivero, solicitó al juez constitucional, que se desvinculara del trámite de tutela a esta entidad, por cuanto la misma ha brindado el servicio de defensoría pública al solicitante, a través del defensor público asignado, el abogado José Orlando Reyes Rincón, y por lo tanto, no ha desconocido

los derechos fundamentales del señor Uribe Hernández. Advirtió, que la garantía de la estabilidad laboral reforzada no es absoluta ni procede de manera automática, ya que es necesario que el trabajador demuestre que su desvinculación obedece a su estado de salud.

Del Ministerio del Trabajo

2.3. La directora territorial de la seccional Santander del Ministerio del Trabajo, doctora Ofelia Hernández Araque, señaló que una vez analizadas las bases datos de esta entidad, no se encontró que la empresa Ecopetrol S.A. hubiera solicitado autorización para desvincular al señor Nelson Gabriel Uribe Hernández. Advirtió que, con base en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el actor se encuentra expuesto a una “vulneración clara y evidente de su derecho a la salud y a la vida en condiciones dignas, por estar en una situación de debilidad manifiesta y ante la amenaza del perjuicio irremediable, por cuanto se dejaría sin el servicio médico, indispensable para el restablecimiento de su salud, y sin la única fuente de ingresos”.

2.4. Informó, que a través del oficio 7068001-00170 del 15 de enero de 2015, esta entidad solicitó a la vicepresidencia de talento humano de Ecopetrol S.A. suministrar el estado actual de las patologías y condiciones de salud de varios trabajadores que han presentado reclamaciones similares a la interpuesta por el actor.

De igual forma, refirió que mediante oficio 1068001-00123 del 14 de enero de 2015, se le solicitó al jefe de talento humano de Ecopetrol S.A. Regional Magdalena Medio, que informara el procedimiento adoptado por la empresa para brindar protección constitucional al demandante frente a la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra.

Ecopetrol S.A.

2.5. Ana María Rodríguez Cáceres, actuando como a apoderada judicial de la empresa Ecopetrol S.A. solicitó al juez constitucional declarar improcedente la acción de tutela formulada por el señor Uribe Hernández, bajo el argumento de que existe otro mecanismo judicial para reclamar el reintegro laboral en la jurisdicción ordinaria laboral.

2.6. Señaló, que el actor pertenecía a la bolsa de temporales de la gerencia del complejo

industrial de Barrancabermeja, la cual es una base de datos de trabajadores que de acuerdo con la necesidad de la compañía, podían o no ser llamados a prestar sus servicios en un momento determinado, razón por la que el accionante tenía contrato a término fijo.

2.7. Informó, que el 31 de mayo de 2013 la empresa Ecopetrol S.A. y la Unión Sindical Obrera de la industria del petróleo -USO- en representación del personal de la Bolsa de Temporales de la gerencia del complejo industrial de Barrancabermeja, suscribieron un acta de acuerdo en la que se pactaron los siguientes aspectos: (i) extinguir la Bolsa de Temporales. (ii) Vincular a 70 trabajadores a la empresa Ecopetrol S.A., a través de contratos a término indefinido. Para tal efecto, se realizaría un proceso de selección. (iii) En relación con los trabajadores que no alcanzaran los requisitos para conformar ese grupo, se determinó que se finalizarían sus contratos de trabajo.

2.8. En relación con el último escenario, informó que la desvinculación de aquellos trabajadores se efectuó en dos fechas, un primer grupo el 31 de julio de 2013, y el segundo grupo, el 31 de diciembre de 2014.

En ambos eventos, se pactó el pago de las siguientes prestaciones: (i) bonificación de \$10.000.000 por cada año de servicio laborado, (ii) auxilio de salud-pensión destinado al sistema general de seguridad social, equivalente a los aportes del valor a cotizar sobre una base de dos SMLMV, durante el tiempo que falte para acceder al reconocimiento de la pensión de jubilación sin exceder de 11 años, y (iii) apoyo educativo para los hijos que al momento de suscribir el acta, se encontraran inscritos en la compañía. Sin embargo, señaló que estos beneficios serán materializados hasta que el respectivo trabajador suscriba el acta de acuerdo individual en el Ministerio de Trabajo.

2.9. En razón de lo anterior, el día 15 de julio de 2013 el trabajador suscribió el Otro Si No 002 en el que aceptó modificar el plazo pactado en el contrato de trabajo suscrito el 17 de enero de 2013, en los términos del Acta de Acuerdo suscrito entre la USO y la empresa Ecopetrol S.A. el día 31 de mayo de 2013 y que implicaba, la permanencia de algunos trabajadores vinculados a través de contratos a términos fijos, hasta el 31 de julio de 2014 o hasta el 31 de diciembre de 2014.

Es decir, que el último contrato suscrito por el demandante el 17 de enero de 2013, por un término de tres meses, y que ya se encontraba en su tercera prórroga automática, fue

modificado en la cláusula que contiene el plazo, en el sentido de que el demandante aceptó la posibilidad de que se prorrogará hasta el 31 de julio de 2014 o el 31 de diciembre de 2014, según el grupo en el que lo ubicara la empresa.

2.10. La representante de la empresa accionada, señaló que el demandante fue convocado para participar en el proceso de selección de 70 personas que serían vinculadas directamente a Ecopetrol S.A a través de un contrato a término indefinido, sin embargo no lo superó. Por tal razón, se encuentra dentro de los trabajadores desvinculados el 31 de diciembre de 2014.

2.11. Agregó, que aunque el trabajador presentó algunos antecedentes médicos por distintas patologías, las mismas no lo colocan en un estado de debilidad manifiesta que lo haga titular del derecho a la estabilidad reforzada, máxime cuando no cuenta con una calificación de pérdida de la capacidad laboral, ni recomendación para la reubicación laboral por motivos de salud, así como tampoco incapacidad vigente al momento de terminación del contrato.

3. Del fallo de primera instancia.

Mediante la sentencia del 29 de enero de 2015, el Tribunal Superior de Bucaramanga declaró improcedente la acción de tutela formulada por el señor Nelson Gabriel Uribe Hernández. Fundamentó su decisión en un precedente similar, en el que se consideró que no podía tenerse como perjuicio irremediable el cese del ingreso salarial, que es la simple consecuencia de la terminación del vínculo laboral. Adujo, que en este caso el empleador había obrado con base en una causal objetiva correspondiente a la terminación del plazo pactado y que, en caso de existir alguna controversia sobre la desvinculación, estas debían discutirse en su escenario natural ante los jueces ordinarios laborales.

4. Impugnación y trámite de segunda instancia.

4.1. El señor Nelson Gabriel Uribe Hernández, impugnó la decisión formulada por el juez de primera instancia. Para tal efecto, reiteró los argumentos de la demanda. Resaltando que sus patologías son de origen laboral y requieren tratamiento médico permanente.

4.2. De la misma manera, afirmó que el 23 de diciembre de 2014 el presidente nacional de

la USO solicitó al presidente de Ecopetrol S.A. que renovara los contratos de trabajo de las personas que estén amparadas por el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Sostuvo, que frente a esta petición, la empresa accionada le informó que revisaría cada uno de los casos a fin de garantizar el cumplimiento de las normas legales y precedentes jurisprudenciales relativos a la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

4.3. El 2 de marzo de 2015, el actor remitió a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el “dictamen para la determinación del origen de eventos en salud y calificación de la pérdida de la capacidad laboral de Ecopetrol S.A.” de fecha 12 de diciembre de 2014 por médicos del área de gestión de salud integral de Ecopetrol S.A. En esta oportunidad, se calificaron dos grupos las patologías al demandante:

De la misma manera, se hicieron las siguientes observaciones: (i) “el tratamiento y la rehabilitación del evaluado se encuentran terminados”, (ii) “el paciente tiene adecuada movilidad de columna lumbar. Marcha normal, sin signos de radiculopatía clínicamente, (iii) “desarrolla actividades normales propias del cargo y de la vida diaria cumpliendo las recomendaciones médicas”.

4.3.2. En relación con las patologías: “hipoacusia neurosensorial bilateral, síndrome del túnel del carpo derecho y síndrome del túnel del carpo izquierdo” se determinó una pérdida de la capacidad laboral de 19% y estas patologías fueron calificadas como de origen laboral. Sostuvieron, que “el tratamiento y la rehabilitación del evaluado se encuentra terminado” y agregó la siguiente observación “paciente al momento del retiro con restricciones permanentes para proteger evolución de patologías. Desarrolla actividades propias del cargo al momento de retiro y no tiene restricción para la ejecución de actividades de la vida diaria. No hay compromiso de bandas conversacionales, no hay restricción de movimiento a nivel de las muñecas. Síntomas de compresión leve”.

4.4. Mediante sentencia del 25 de marzo de 2015 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión adoptada por el juez de primera instancia, en el sentido de declarar improcedente la acción de tutela formulada por el señor Uribe Hernández. Señaló, que el mecanismo idóneo para reclamar la estabilidad en el empleo, es el proceso ordinario laboral y que aunque en los documentos aportados se observa que ha presentado distintas

patologías, no se demostró la incapacidad médica o la grave afectación a su salud al momento de la desvinculación de su cargo.

Resaltó, que en la historia clínica del procedimiento quirúrgico “tiroidectomía” se dejó la siguiente anotación al momento de dar de alta al paciente: “sin incapacidad funcional”, afirmación, que a su juicio, contradice lo dicho por el accionante en la demanda respecto de que desde la práctica de esta cirugía se encuentra incapacitado.

4. Pruebas que obran en el expediente

4.1. Carta de preaviso de no renovación del contrato laboral a término fijo[9].

4.2. Derecho de petición radicado en Ecopetrol S.A. el 26 de diciembre de 2014[10].

4.3. Copias de los resúmenes de las historias clínicas de las distintas patologías que ha presentado el accionante durante el periodo de vinculación[11].

4.4. Respuesta al derecho de petición formulado por el actor a la Defensoría del Pueblo regional Santander el 15 de enero de 2015[12].

4.5. Examen físico de egreso practicado el 8 de enero de 2015[13]

4.6. Contrato de trabajo a término fijo[14]

4.7. Otro si No 002 al contrato de trabajo suscrito el 15 de julio de 2013[15]

4.8. Acta de Acuerdo entre Ecopetrol y la USO en representación de la Bolsa de Temporales GRB[16]

4.9. Formato dictamen para la determinación del origen de eventos en salud y calificación de la pérdida de la capacidad laboral de Ecopetrol S.A.[17]

Expediente T-4934726

1. De los hechos y la demanda.

1.1. El señor Álvaro Bravo Molina tiene 59 años de edad y refiere que presenta las siguientes patologías oculares: “diplopía, proptosis palpebral, blefaroptosis y oftalmoplejia

internuclear”

1.2. El actor trabajó en el Banco Popular, desde el día 1 de marzo de 1978 hasta el 1 de octubre de 2012, desempeñando el cargo de cajero.

1.3. La terminación del contrato de trabajo se produjo por justa causa, como consecuencia de la reincidencia en faltas disciplinarias, en las que incurrió el trabajador al omitir procedimientos de seguridad del banco al pagar cheques que fueron cobrados en la caja asignada.

1.4. Manifestó el demandante, que aunque su empleador conocía su condición de salud, lo desvinculó sin autorización del ministerio de trabajo. Adujo, que en ese momento, se encontraba recibiendo tratamiento de las patologías que presenta, específicamente refirió que estaba en proceso de recuperación de una cirugía que le fue practicada el 9 de julio de 2012 consistente en la “extirpación de la glándula del timo”.

1.5. El 23 de octubre de 2014, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, calificó la pérdida de capacidad laboral en un 45.42%.

1.6. Señaló, que la terminación de su contrato de trabajo, también produjo la desafiliación de la EPS. Situación que lo ha afectado ya que debe acceder a los servicios de salud de manera particular a través de la ayuda económica que proporcionan sus familiares.

1.7. De acuerdo con lo anterior, el señor Bravo Molina formuló acción de tutela en contra del Banco Popular a fin de que se amparen sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida, a la seguridad social, al mínimo vital, a la igualdad, a la dignidad humana, a la salud, a la protección de los disminuidos físicos y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó que se ordene al Banco Popular: (i) reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, (ii) pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario y (iii) pagar los salarios dejados de percibir desde el 1 de octubre de 2012.

1.8. La demanda de tutela, fue admitida por el Juzgado Treinta y Ocho Penal Municipal con funciones de control de garantías, a través de la providencia del 9 de febrero de 2015. En esta oportunidad, se dispuso la vinculación de la Junta de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca.

2. Respuesta de la entidad demandada y de la vinculada

Junta Regional de calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca

2.1. El señor Javier Fernando Castro Díaz en su condición de representante legal de la Junta Regional de calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca, solicitó desvincular a esta entidad del trámite de tutela bajo el argumento de que aquella, no ha vulnerado ningún derecho fundamental al demandante.

2.2. Informó, que el 10 de octubre de 2014 el señor Álvaro Bravo Molina solicitó a esta entidad que calificara la pérdida de la capacidad laboral “con el fin de obtener una prueba anticipada” para una demanda que formularía en contra del Banco Popular.

2.3. Señaló, que se determinó una pérdida de la capacidad laboral equivalente a 45.42% con fecha de estructuración 15 de junio de 2012.

Banco Popular

2.4. La señora Lucero Gutiérrez Sánchez, en su calidad de asistente de asuntos laborales del Banco Popular, solicitó al juez constitucional rechazar la acción de tutela formulada por el señor Gutiérrez Sánchez.

2.5. Refirió, que la terminación de contrato de trabajo se produjo a partir del 2 de octubre de 2012 por una justa causa, debido a que en tres oportunidades, el trabajador omitió su deber de verificar las firmas en los cheques antes de pagarlos, lo que le produjo graves perjuicios a los clientes del banco y de otros bancos del grupo AVAL.

2.6. Manifestó, que al momento de la desvinculación el trabajador no se encontraba incapacitado y tampoco tenía recomendaciones laborales a su puesto de trabajo.

2.7. Señaló, que la acción de tutela no cumple con el requisito de subsidiaridad por cuanto existen otros mecanismos idóneos para reclamar el reintegro laboral en la jurisdicción ordinaria laboral. Tampoco, con el de inmediatez, teniendo en cuenta que el trabajador formuló la demanda de tutela transcurridos “más de dos años” después de que se produjo la terminación del contrato de trabajo.

3. De la sentencia de primera instancia

3.1. Mediante sentencia del 19 de febrero de 2015 el Juzgado Treinta y Ocho Penal Municipal con función de control de garantías declaró improcedente la acción de tutela formulada por el señor Álvaro Bravo Molina, bajo el argumento de que este asunto no cumple con el requisito de inmediatez. Ello, por cuanto el actor formuló la acción de tutela el 4 de febrero de 2015 y el despido se produjo el 1 de octubre de 2012, es decir, que transcurrieron dos años y cuatro meses entre la vulneración del derecho y la demanda.

3.2. De la misma manera, consideró que no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable que habilitara la acción de tutela, ya sea como mecanismo principal o transitorio, para reclamar el reintegro laboral, teniendo en cuenta que existen otras herramientas de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral.

3.3. Advirtió, que el accionante tiene plazo para presentar la demanda ordinaria laboral hasta el 1 de octubre de 2015. Pues su derecho a reclamar el reintegro laboral, prescribe al cumplirse tres años desde la fecha de la desvinculación laboral.

4. Impugnación y trámite de segunda instancia

4.1. El demandante impugnó la decisión adoptada en primera instancia, controvirtiendo cada uno de los argumentos expuesto por el juez constitucional para declarar la improcedencia de la acción de tutela.

4.2. En relación con el requisito de inmediatez, señaló que en este caso si se cumple, debido a que la calificación de pérdida de la capacidad laboral fue efectuada el 23 de octubre de 2014 y la demanda de tutela se formuló 71 días después, debido al paro judicial.

4.3. En tal sentido, expresó: “huelga decir que si hubiese presentado la tutela sin este pronunciamiento de la Junta Regional, el argumento de cajón habría sido que la tutela resultaba improcedente por no haber acreditado pérdida alguna de la capacidad laboral”.

4.3. Adujo, que demostró el perjuicio irremediable que le causó la desvinculación laboral a través de distintas historias clínicas que indican las patologías que presentaba al momento de la desvinculación laboral.

4.4. Refirió, que el proceso ordinario laboral no es el mecanismo idóneo para reclamar la garantía de sus derechos fundamentales vulnerados por el Banco Popular, debido al tiempo que en tarda en resolverse esta acción judicial.

4.6. Estimó, que el demandante demostró la existencia de distintas patologías que presentó en vigencia de la relación laboral, sin embargo no probó que por causa de ellas, estuviera incapacitado para ejercer alguna actividad laboral. Por lo tanto, consideró que su desvinculación se produjo por la comisión de una falta disciplinaria y no por su condición de salud.

4.7. De la misma manera, señaló que no se cumple con el requisito de inmediatez, “pues no puede aceptarse que transcurridos alrededor de 2 años y 11 meses, pretenda el accionante a través de la vía constitucional, lograr el reintegro al cargo, la indemnización y el pago de salarios dejados de percibir”.

5. Pruebas que obran en el expediente

5.1. Historia clínica[18].

5.2. Incapacidad médica expedida el 3 de octubre de 2012 por un periodo de 30 días[19].

5.3. Dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral expedido por la Junta Regional de Calificación de Bogotá y Cundinamarca[20].

5.4. Carta de terminación de contrato de trabajo del 1 de octubre de 2012[21].

5.5. Contrato de trabajo a término indefinido[22].

5.6. Reglamento interno de trabajo[23]

5.7. Actuación disciplinaria adelantada por el Banco Popular[24]

Expediente T-4939076

1. De los hechos y la demanda.

1.1. La señora Yilma Regina Barona Rodríguez de 47 años de edad, trabajó en el Cuerpo

Oficial de Bomberos de Popayán desde el día 10 de febrero de 1999 hasta el 28 de mayo de 1999 mediante contrato de trabajo a término fijo que fue renovado en distintas oportunidades.

1.2. Refirió la demandante, que el 4 de febrero de 2014 le diagnosticaron cáncer de seno izquierdo y desde entonces ha estado en tratamiento médico para el manejo de esta enfermedad. Se le han realizado distintas intervenciones quirúrgicas y debe asistir a control médico por lo menos cada seis meses.

1.3. Indicó, que la entidad demandada, decidió terminar el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que conocía su condición de salud. Señaló, que al notificarse de esta decisión, sufrió una alteración en su salud mental y fue diagnosticada con “depresión mayor secundaria stress laboral”, en consecuencia, fue internada en un centro psiquiátrico seis días e incapacitada 40 días. Adujo, que la desvinculación se hizo efectiva durante el periodo de incapacidad.

1.4. De acuerdo con lo anterior, la señora Barona Rodríguez, a través de apoderado judicial, formuló acción de tutela en contra del Cuerpo Oficial de Bomberos Voluntarios de Popayán, con el objeto de que se le amparen sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó que se ordene a la entidad demandada: (i) reintegrar a la demandante a un cargo similar o de superior jerarquía al que venía desempeñando y que esté acorde con la patología que presenta y (ii) pagar una indemnización equivalente a 180 días de salarios conforme a los establecido en el artículo 25 de la Ley 361 de 1997.

1.5. La demanda de tutela fue admitida por el Juzgado Cuarto Penal Municipal con funciones de control de garantías de Popayán, mediante auto del 14 de enero de 2015.

2. Respuesta de la entidad demandada

2.1. A través de apoderado judicial, el señor Juan Carlos Gañan Murillo representante legal del Cuerpo Oficial de Bomberos Voluntarios de Popayán, contestó la demanda de tutela.

2.2. Solicitó, que se declarara improcedente la acción de tutela formulada por la señora Barona Rodríguez en razón a que, a su juicio, el mecanismo idóneo para reclamar el

reintegro laboral es el proceso ordinario laboral.

2.3. Señaló, que el 28 de mayo de 2014 se le comunicó a la demandante que el contrato de trabajo a término fijo no sería renovado a partir del 30 de junio de 2014 y que para entonces, la trabajadora no estaba incapacitada.

2.4. Manifestó, que no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo porque consideró que en este caso no era necesario, ya que la desvinculación laboral se produjo por vencimiento del plazo pactado y porque el cargo desempeñado por ella “bombero UEPOPH, auxiliar administrativa de registro y control” fue eliminado de la planta trabajadores de la entidad.

2.5. Adujo el representante legal de la entidad demandada, que la atención médica a las patologías que presenta la actora, están a cargo del Estado y no del Cuerpo Oficial de Bomberos Voluntarios de Popayán. Por lo tanto, consideró que la demandante puede acceder a los servicios de salud a través del régimen subsidiado en caso de no contar con los ingresos que le permitan permanecer al régimen contributivo.

2.6. Manifestó, que este caso no cumple con el requisito de inmediatez teniendo en cuenta que transcurrieron 6 meses entre la desvinculación laboral y la presentación de la demanda.

3. Del fallo de primera instancia

3.1. Mediante providencia del 29 de enero de 2015 el Juzgado Cuarto Penal Municipal con funciones de control de garantías de Popayán, negó el amparo de los derechos fundamentales solicitado por la señora Yilma Regina Barona Rodríguez.

3.3. En relación con la incapacidad médica, señaló que la misma fue expedida después de que el empleador le notificó a la trabajadora la decisión de no renovar el contrato de trabajo, por lo tanto, consideró que esa circunstancia no tiene relación con la desvinculación laboral.

4. De la impugnación y del fallo de segunda instancia

4.1. Frente a esta decisión, el apoderado de la parte accionada presentó un escrito en el

que impugnó el fallo de primera instancia, sin expresar las razones por las cuales ataca dicha sentencia.

4.2. Mediante sentencia del 4 de marzo de 2015, el Juzgado Primero Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Popayán, confirmó la decisión del Juez de primera instancia.

4.3. Señaló, que este caso no cumple con el requisito de inmediatez, teniendo en cuenta que la decisión de no renovar el contrato de trabajo fue informada a la señora Barona Rodríguez, el día 29 de mayo de 2014 y que ella formuló la acción de tutela el 14 de enero de 2015, es decir, ocho meses después de que se produjo la desvinculación laboral.

4.4. En relación con lo anterior, señaló que su inactividad no puede justificarse a partir del cese de actividades de los juzgados, pues esta situación inició el 9 de octubre de 2014, es decir, que la demandante tuvo cuatro meses para formular la acción de tutela antes de que comenzara el paro judicial.

4.5. De la misma manera, consideró que la trabajadora no se encuentra investida de la garantía de la estabilidad laboral reforzada porque en el momento en que se produjo la desvinculación, aquella no presentaba alguna patología. Por lo tanto, señaló que la demandante debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para dirimir el conflicto laboral que se presentó con la empresa accionada por causa de la no renovación de su contrato de trabajo.

5. Pruebas que obran en el expediente

5.1. Constancia laboral expedida el 3 de septiembre de 2014.

5.2. Historia clínica de la patología cáncer de seno[25].

5.3. Historia clínica de la patología depresión mayor secundaria a estrés laboral[26].

5.4. Carta de no renovación de contrato de trabajo[27].

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer los fallos objeto de revisión, de conformidad con lo determinado en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico

De conformidad con la situación expuesta, los ciudadanos que figuran como accionantes en este proceso padecen diferentes enfermedades, razón por la cual tiene una pérdida o disminución de sus condiciones de salud y a pesar de ello, fueron despedidos. Por lo anterior, interpusieron acción de tutela para solicitar el reintegro a su respectivo cargo, el pago de las sumas de dinero dejadas de percibir a partir del momento en que fueron despedidos, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por su parte, las entidades accionadas manifestaron, básicamente, que el despido se surtió con base en las facultades que la ley le otorga para tal fin.

De conformidad con la situación expuesta, la Sala deberá determinar si las entidades accionadas vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes, al dar por finalizado de manera unilateral su vinculación laboral, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, a pesar de que, según lo refieren los accionantes, se encontraban en situación de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud.

Con el propósito de solucionar el problema planteado, la Sala reiterará las reglas jurisprudenciales relativas a: (i) los requisitos generales de la procedibilidad de la acción de tutela (ii) procedibilidad de la acción de tutela contra particulares (iii) protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas disminuidas físicamente por su situación de salud o de discapacidad. En ese marco se analizarán los casos concretos.

3. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela

3.1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario del que disponen las personas para reclamar la protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales que resulten

vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública. Debido a su carácter subsidiario, se accede a este mecanismo cuando no existen otras herramientas de defensa judicial o cuando aun existiendo, se formula como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

De este planteamiento se concluye, que existen dos requisitos esenciales para la procedibilidad de la acción de tutela: la subsidiaridad y la inmediatez.

3.2. En relación con el requisito de subsidiaridad, la persona que considere amenazados sus derechos constitucionales deberá acudir a los mecanismos ordinarios de defensa judicial para reclamar su amparo. De acuerdo con ello, solo podrá acudir a la acción de tutela cuando no existan mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria o cuando aun existiendo, los mismos resulten ineficaces para garantizar de manera efectiva e inmediata los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y sea necesaria la intervención del juez constitucional para evitar que se produzca un perjuicio irremediable.

En relación con el perjuicio irremediable, esta Corporación ha señalado que debe reunir los siguientes elementos: “ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; ser urgente, lo que significa que implique la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza; ser impostergable, es decir, se debe acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos fundamentales[28]”

3.3. El requisito de subsidiaridad se encuentra establecido en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 como una causal de improcedencia de la acción de tutela. En este sentido, señala:

“Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.

3.4. En relación con lo anterior, la Corte Constitucional ha considerado que el establecimiento de esta causal de procedibilidad de la acción de tutela, reafirma el carácter

subsidiario y residual de este mecanismo de defensa judicial, y que también, representa un claro respeto por la competencia que el legislador le otorgó a otras jurisdicciones. En este sentido, señaló: “una razón adicional que justifica el interés de la Corte en preservar el carácter subsidiario y residual de la tutela, radica en el profundo respeto e independencia que tienen por los jueces de las diferentes jurisdicciones, así como la exclusiva competencia que éstos tienen para resolver los asuntos propios de sus materias, en un claro afán de evitar la paulatina desarticulación de sus organismos y de asegurar el principio de seguridad jurídica[29]”.

3.5. Otro presupuesto esencial que debe cumplirse para que la acción de tutela sea procedente, es la inmediatez. Este requisito, ha sido definido por la jurisprudencia constitucional “como la prontitud o razonabilidad temporal con la que se recurre a este mecanismo judicial[30]”.

3.6. Aunque la acción de tutela no tiene un término de caducidad para su formulación, esto no implica que se pueda acudir a este mecanismo judicial en cualquier momento. Ello, porque la acción de tutela busca la protección inmediata de los derechos fundamentales que resultan amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o un particular, por lo tanto, el ejercicio oportuno de esta acción, permite que se materialice el propósito que tienen la acción tutela y permite al juez constitucional cumplir con el objetivo de brindar protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales, respecto de los cuales se reclama el amparo.

Entonces, bajo este criterio, el afectado debe formular la acción de tutela dentro de un tiempo razonable y cercano al momento en que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del demandante[31].

3.7. En relación con el término razonable en el que debe formularse la acción de tutela, la Corte Constitucional ha señalado que el juez constitucional deberá analizar en cada caso, si este mecanismo judicial es interpuesto en el marco temporal de la ocurrencia de la vulneración del derecho fundamental. Al respecto, la sentencia SU-961 de 1999[32] estableció que este análisis debe efectuarse a partir de los siguientes requisitos:

“1) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes;

2) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión y

3) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los interesados”.

3.8. En la sentencia T-503 de 2015[33] la Corte Constitucional estableció que la inmediatez no puede determinarse “a priori” pues son las particularidades de cada caso que van a permitir al juez constitucional determinar el cumplimiento de este requisito, en el marco de la razonabilidad y proporcionalidad que exige la naturaleza de la acción de tutela.

De acuerdo con este argumento, aunque el juez constitucional advierta que el caso que analiza no cumple con el requisito de inmediatez, no podrá rechazar la demanda por causa de ello, por lo tanto, deberá determinar si existe un motivo que justifique la inactividad del afectado para formular la demanda de tutela. Asimismo, la Corte advirtió que a partir de la inactividad del afectado, se puede concluir que la protección constitucional que solicita no se requiere con urgencia y por lo tanto, la acción de tutela se torna improcedente.

En concreto, señaló: “A partir de allí la jurisprudencia constitucional ha sostenido invariablemente que la ausencia de un término de caducidad o prescripción en la acción de tutela implica que el juez no puede simplemente rechazarla en la etapa de admisión con fundamento en el paso del tiempo. No obstante, de la misma forma ha dicho que la finalidad de la tutela como vía judicial de protección inmediata de derechos fundamentales, obliga a la autoridad judicial a tomar en cuenta como dato relevante el tiempo transcurrido entre el hecho generador de la presunta amenaza o vulneración y la petición de amparo, pues un lapso irrazonable puede llegar a demostrar que la solución que se reclama no se requiere con prontitud, que es precisamente el caso para el cual el mecanismo preferente y sumario de la tutela está reservado.

3.9. En suma, la acción de tutela se torna improcedente en los siguientes eventos: (i) cuando el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria, salvo que se formule como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y (ii) cuando no se presenta dentro de un término razonable y proporcionado en relación con el suceso que generó la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales respecto de los cuales se reclama la protección constitucional.

4. Procedibilidad de la acción de tutela contra particulares

4.1. De acuerdo con el artículo 86 Superior, toda persona tiene derecho a formular una acción de tutela para reclamar la garantía de los derechos constitucionales amenazados o vulnerados por una autoridad pública. Asimismo, podrá adelantar esta acción en contra de un particular cuando aquel presta un servicio público, su conducta afecta el interés colectivo o se encuentra en un estado de indefensión o de subordinación.

En relación con lo anterior, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece los eventos en los que procede la acción de tutela cuando se dirige en contra de un particular. Específicamente, respecto de los casos en los que el actor se encuentra en estado de indefensión o de subordinación, señala lo siguiente:

“Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...)4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”

(...)9. Cuando la solicitud sea para tutelar la vida o la integridad de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela”.

4.2. De acuerdo con la materia del caso que se examina, la Sala se referirá únicamente al estado de subordinación.

Al respecto, esta Corporación[34] lo ha desarrollado como una alteración al principio de igualdad que se encuentra autorizada en la Ley, como es el caso de los estudiantes respecto de sus maestros, los hijos respecto de sus padres y los trabajadores de sus empleadores.

Frente a estos últimos, la Corte Constitucional ha entendido “que hay subordinación entre el tutelante y el empleador demandado incluso cuando, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, la relación no existía para la fecha en que se interpuso la acción de

tutela[35].

4.3. De acuerdo con lo anterior, el examen de procedibilidad de la acción de tutela implica la verificación de una situación de desventaja que se presenta entre el accionante y el particular accionado, ya sea porque existe una relación de subordinación o porque se presenta una situación de hecho que coloca al demandante en estado de indefensión.

5. Protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia[36].

5.1. De acuerdo con los argumentos desarrollados en el numeral 3 de esta providencia, la acción de tutela se torna improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, cuando estas herramientas resulten ineficaces para garantizar el amparo de un derecho fundamental o la intervención del juez constitucional sea necesaria para evitar un perjuicio irremediable, la acción de tutela se habilita como un mecanismo de protección transitorio o definitivo.

5.2. 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, estado de salud o condición de madre cabeza de familia, 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.

5.3. De conformidad con el artículo 53 Superior, todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva. Para reclamar la garantía de este derecho, el ordenamiento jurídico ha dispuesto un mecanismo de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación. Por lo tanto, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, 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, (ii) presentar alguna enfermedad física, sensorial o psíquica, (ii) encontrarse en

estado de embarazo o en periodo de lactancia. Para esta Corte la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.

5.4. La procedibilidad material de la acción de amparo, para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En un primer momento, se expuso que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante.

Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003[37], en la cual se concluyó que a pesar de que la acción de tutela es un medio idóneo para solicitar el reintegro laboral, no debía olvidarse que ante el evento de presentarse justa causa para la terminación de la relación laboral, podría efectuarse la misma, siempre que se respetaran las reglas procesales instituidas para tal propósito[38].

5.5. En una ocasión posterior, este criterio fue modificado. Así, en Sentencia T-1083 de 2007[39] la Sala Octava de Revisión consideró, que someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga desproporcionada para el afectado. Así las cosas, expuso que para tal valoración podía aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de madres embarazadas. Por ende, esta Corporación optó por aplicar la presunción según la cual el despido se fundamentaba en el estado de salud del empleado, razón por la cual el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a los problemas de discapacidad del trabajador.

Sobre el particular, la Sala Novena de Revisión, en Sentencia T-018 de 2013[40] señaló, que la “inversión probatoria convierte en objetivo el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que el trabajador no debe comprobar que el despido se produjo como consecuencia de la discapacidad que padece. En contraste, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien tiene la posibilidad de desvirtuarla, y con ello derrotar la pretensión constitucional del trabajador.”[41]. Así las cosas, le corresponde al empleador

probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato.

5.6. La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este. Tal protección se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otras. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo[42] en razón de su condición especial[43]. Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

5.7. De la misma manera, la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada o en estado de debilidad o vulnerabilidad manifiesta. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.

Así por ejemplo, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[44], exponen que estas personas “son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo[45] y servicios sociales”.

Finalmente, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., adoptó una postura garante, cuyo contenido, por ser de especial importancia para identificar las fuentes de derecho internacional relativas a la obligación del Estado colombiano sobre el particular, transcribimos in extenso:

[Los Estados deben] “reconocer 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; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad”.[47]

5.8. En armonía con las posiciones doctrinarias y en cumplimiento de normas prescritas en tratados internacionales, el legislador ha creado una serie de instrumentos jurídicos, con el propósito de proteger a las personas discapacitadas del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. De manera concreta, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condiciones de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, aunado a la autorización del Inspector del Trabajo[48].

Este procedimiento es consecuencia de la aplicación integral de la Carta Política respecto a ese grupo de personas, y se fundamenta en la observancia de los principios del Estado Social de Derecho[49], la igualdad material[50] y la solidaridad social. Estos presupuestos supralegales establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta[51].

5.9. Una de las formas de garantizar tal protección, se manifiesta en la obligación de brindar al trabajador discapacitado asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida de capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador discapacitado “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”[52].

5.10. De esta manera, se observa que la relación empleador – empleado, denota un conjunto de obligaciones recíprocas que no sólo tienen el propósito de aumentar la

productividad, ya sea en términos económicos o de eficiencia en los procesos, sino que fomentan la solidaridad.

5.11. A propósito de ello, la inobservancia de la función solidaria en las relaciones laborales tiene graves consecuencias, entre ellas, las previstas en la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” que desarrolla el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas que presentan una limitación física o psíquica.

El artículo 26 de esta Ley establece lo siguiente: (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.

5.12. En relación con esta disposición, es importante señalar que en la sentencia C-531 de 2000[53] la Corte estudió una demanda de constitucionalidad formulada en contra de la expresión “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” contenida en el inciso primero, y de lo establecido en el inciso segundo del artículo 26, por considerar, que estos preceptos violan el Preámbulo y los artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Constitución Política, ya que a juicio de los demandantes, este precepto establece el pago de una indemnización, como una posibilidad para que el empleador pueda despedir a un trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo.

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.

5.13. 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”.

Esta norma fue declarada inexecutable por esta Corporación a través de la sentencia C-744 de 2012[54]. 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.

5.15. En concordancia con lo expuesto, la Corte Constitucional[55] ha proferido sentencias que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas. Por ejemplo, en la sentencia T-025 de 2011, se expuso que despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido[56]. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

5.16. De otra parte, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta Corte ha dispuesto que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, sin importar que el grado de afectación sea severo, moderado o, leve. Este argumento tiene sustento en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[57].

En aquella oportunidad se estableció, que “la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

5.17. Esta posición fue adoptada por la Sala Sexta de Revisión, quien en sentencia T-271 de 2012[58], reiteró que el derecho a la protección laboral reforzada cubre indistintamente a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, así como a quienes tienen discapacidad. Por tanto, proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, vulnera sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la constitución.[59]

5.18. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por las juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[60]. De la misma manera, la procedibilidad de la acción de tutela tampoco puede supeditarse a un determinado porcentaje de discapacidad, pues más que analizarse la gravedad del estado de salud del actor, deberá comprobarse que su despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo.

5.20. Respecto a la protección constitucional[61] del derecho a la estabilidad laboral en los contratos a término fijo, esta Corporación ha establecido que 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.

5.21. Entonces, 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 teniendo acceso 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 previamente a la terminación del contrato de trabajo.

5.22. De conformidad con lo expuesto, la Sala concluye que cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, y (d) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[62].

Así las cosas, el juez que conozca del asunto si encuentra acreditados todos los mencionados presupuestos tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.);[63] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

III. ANÁLISIS DE LOS CASOS CONCRETOS.

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 de los casos concretos 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.

1. Expediente T-4945430. Ruby Jazmín Tavera Tafur en contra de la industria Alimenticia Zenú SAS

La controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó la industria alimenticia Zenú SAS, de terminar el contrato de trabajo a la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur por justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin tener en consideración las siguientes circunstancias: (i) que la trabajadora sufrió una disminución física a causa de las siguientes patologías “(a) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (b) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frío, (c) bocio tiroideo, (d) gastritis antral eritematosa, (e) asimetría de la altura de las rodillas, (f) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (g) escoliosis toraco-lumbar de vejez el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos”; (ii) que al momento en que se produjo la desvinculación, la trabajadora se encontraba recibiendo tratamiento médico respecto de las enfermedades que le fueron diagnosticadas.

1.1. Análisis de la procedibilidad formal del amparo

Requisito de subsidiaridad

Los jueces de instancia, declararon improcedente la acción de tutela por considerar que en este caso no se superó el examen al requisito de subsidiariedad, debido a que la accionante dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar el reintegro laboral.

Para la Sala el caso sub-judice supera el requisito de la subsidiariedad porque la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, comoquiera que tiene una disminución física, producto de un accidente laboral. Además, la única fuente de ingresos del actor era la remuneración proveniente de su trabajo, por lo que carece de recursos para suplir sus necesidades y las de su hijo (Folio 13 Cuaderno 2). Por último, las medidas de protección del derecho al trabajo y al mínimo vital del petente no pueden esperar a que el asunto sea solucionado por el juez ordinario, toda vez que el demandante tiene afecciones en su estado de salud y en la actualidad devenga \$ 180.000 mensuales, los cuales son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas y las de su hijo menor de edad (Folio 13 y 14 Cuaderno 2).

La procedibilidad de este mecanismo constitucional para estudiar la solicitud de amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada formulada por la señora Tavera Tafur, 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 garantizarle, la permanencia en su empleo de acuerdo con las condiciones de su estado de salud y, que en consecuencia, ella pueda percibir un salario que le permita sobrevivir, y también continuar accediendo a los servicios de salud que requiere para el manejo de sus patologías, el cual se suspendió a causa de la desvinculación de su cargo.

Inmediatez

Este requisito se cumple, teniendo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo se produjo el 21 de noviembre de 2014 y la afectada formuló la demanda de tutela el día 29 de enero de 2015, esto significa, que trascurrieron dos meses y ocho días entre la conducta generadora de la vulneración de los derechos fundamentales de la demandante y la presentación de la demanda.

1.2 Estudio de fondo sobre la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada

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 una trabajadora que presenta una disminución física, sensorial o psíquica.

(i) La trabajadora presenta una limitación física, sensorial o psíquica

En este punto, la Sala evidencia que la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur al momento de la desvinculación laboral, presentaba las siguientes patologías: “gastritis crónica X HC, bocio difuso hipocaptante, trastorno mixto de ansiedad, artralgia de rodilla derecha, faringitis, escoliosis 6 grados depresión”.

Tal situación, se constata a partir de la afirmación realizada por el actor en la demanda, así como por el examen de egreso efectuado por la doctora Leyder Johana Sánchez Daza, médico especialista en salud ocupacional designado por la empresa accionada para efectuar el examen de egreso el día 23 de diciembre de 2014[64].

Para la Sala, estas patologías generan una limitación a la trabajadora, pues aunque no la colocan en un estado de invalidez, sí afectan su capacidad para desempeñar su actividad laboral en condiciones normales. Este argumento se fortalece, a partir de las restricciones efectuadas a su puesto de trabajo[65] por causa de estas enfermedades.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación

De acuerdo con lo narrado por la representante legal de la empresa Industrias Alimenticias Zenú S.A.S en la contestación de la demanda, la trabajadora notificó de su estado de salud a esta compañía. Sin embargo, consideró que estas enfermedades fueron superadas.

En relación con la recuperación de las enfermedades diagnosticadas a la señora Tavera Tafur, la Sala advierte a partir del examen médico de egreso que, contrario a lo considerado por la empresa demandada, la trabajadora no se ha recuperado y requiere tratamiento médico multidisciplinario para el manejo de estas patologías.

En ese sentido, el médico especialista en salud ocupacional que efectuó el examen de retiro, señaló: (i) “la paciente debe ser valorada por su EPS y por la ARL para calificación de origen de patologías y determinación de los medicamentos para su manejo. (ii) Deber

ser valorada por la ARL y por la EPS para estudio por presunta secuela de accidente de trabajo.

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

De acuerdo con lo expuesto por el representante legal de la industria de alimentos Zenú SAS en la contestación de la demanda, la empresa no efectuó el trámite ante el Ministerio de Trabajo para obtener el permiso para desvincular a la señora Tavera Tafur, porque consideró que no era procedente en razón a que la trabajadora no se encontraba en estado debilidad manifiesta.

En este sentido expresó: “Es verdad que no se solicitó ese permiso, pero es que no había obligación de hacerlo, en primera medida porque la accionante no ostenta, según se dijo, la condición de discapacitada y en segundo término porque el motivo de la desvinculación no obedeció a su situación de salud sino a la comisión de la falta anteriormente mencionada, la que de conformidad en el artículo 62 del C.S. del T. permite la finalización de esta clase de vínculos, exonerando por ende a las empleadoras de solicitar la autorización a la que alude la accionante, máxime cuando, como en este caso, se rompe el nexo de causalidad entre los motivos de la desvinculación y la enfermedad del trabajador”.

En contraste, la Sala considera que las patologías que presentaba la trabajadora al momento de la desvinculación laboral la convierten en titular de los beneficios establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por lo tanto, para hacer efectiva la desvinculación de la trabajadora por una justa causa, la compañía industria alimenticia Zenú, estaba obligada a efectuar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo a fin de obtener la autorización necesaria para desvincular a un trabajador en situación de debilidad manifiesta por causa de su estado de salud.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo, la Sala concluye que la decisión de terminar el contrato de trabajo a la señora Tavera Tafur, tiene como fundamento la disminución física generada por causa de las patologías que presenta. Ello, de acuerdo con las consideraciones desarrolladas en esta providencia. (Supra fundamentos jurídicos 5.13 y 5.15)

Al respecto, la empresa demandada afirmó que la razón por la cual se decidió no renovar el

contrato de trabajo, consistió en la falta disciplinaria en la que incurrió la señora Tavera Tafur al desconocer la orden de su superior el día 17 de octubre de 2014 respecto de un cambio de la ruta asignada para desarrollar su trabajo como vendedora.

Al desvincular a la trabajadora, la empresa demandada estableció como fundamentos jurídicos de su decisión, lo establecido en los numerales 4 y 6 del artículo 62 del CST en armonía con el numeral 1 del artículo 58 de esa misma norma.

Frente a ese argumento, la Sala considera que tales preceptos no justifican que la falta cometida por la señora Tavera Tafur al no cambiar la ruta de trabajo el día 17 de octubre de 2014 de acuerdo con la orden que impartió su superior, constituya una falta grave, que habilite al empleador para terminar el contrato de trabajo por justa causa.

Ello, porque si bien es cierto que el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo establece como una obligación del trabajador “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”, lo mismo no implica necesariamente, que el desconocimiento de este deber por parte del trabajador, habilite al empleador para terminar el contrato de trabajo por justa causa.

Lo anterior, de acuerdo con el elemento de gravedad establecido en el numeral 6 del artículo 62 del CST que señala como causal de terminación unilateral del contrato por parte del empleador: “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”.

Entonces, observa la Sala que en el presente asunto, no se demostró la gravedad de la conducta de la demandante al desconocer la orden de su superior, en el sentido de no cambiar su ruta de venta para cubrir la de otra trabajadora. Aunque, la compañía demandada señaló que “esta desobediencia significó que los clientes que hacen parte de esa ruta no recibieran atención de la empresa ese día”, la Corte considera que esta consecuencia igual se hubiese presentado, pero respecto de los clientes que habitualmente visitaba la señora Tavera Tafur y que hubiese dejado de visitar por cumplir la orden de su

superior.

De acuerdo con lo expuesto, si bien la desobediencia en la que incurrió la señora Tavera Tafur el 17 de octubre de 2014 constituye una falta disciplinaria la misma no reviste la suficiente gravedad para habilitar al empleador para terminar el contrato de trabajo unilateralmente. Por ende, este argumento no desvirtúa la presunción de conexidad entre el despido y el estado de salud de la demandante.

De acuerdo con lo anterior, la Sala encuentra acreditado que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur que fue vulnerado por la decisión de la empresa Industrias Alimenticias Zenú SAS, de terminar el contrato de trabajo por justa causa, sin autorización del Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la disminución física que presenta en razón de las distintas enfermedades que padece.

Bajo este escenario, la Sala revocará las sentencias proferidas por el Juzgado Once Penal Municipal con funciones de conocimiento de Bogotá y por el Juzgado Treinta y Dos Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Bogotá, en su lugar, concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur. En consecuencia, ordenará a la empresa Industrias Alimenticias Zenú SAS., que ejecute las siguientes actuaciones: (i) si la accionante así lo desea, proceda a reintegrarla 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.

2. Expediente T-4945430. Nelson Gabriel Uribe Hernández en contra de Ecopetrol S.A. la Defensoría del Pueblo regionales Santander y Magdalena Medio y el Ministerio de Trabajo

La controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó la compañía Ecopetrol S.A. de terminar el contrato de trabajo a término fijo al señor Nelson Gabriel Uribe Hernández por vencimiento del plazo pactado, sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin tener en consideración las siguientes circunstancias: (i) que el trabajador

sufrió una disminución física por causa de las siguientes patologías “hipoacusia neurosensorial bilateral, síndrome del túnel del carpio bilateral, epicondilitis de codo izquierdo, hernias discales en ‘L2, L3, L4-L5 y L5-S1’, discopatía degenerativa, abombamiento del núcleo pulposo, asterolistesis grado I, radiculopatía L5 izquierda, síndrome facetario, cambios osteoartrosicos en hombros, caderas rodillas y pies, trastorno interno de rodillas, neuropatía, autónoma periférica idiopática, metatarsalgia y amigdalitis aguda” y (ii) que al momento en que se produjo la desvinculación laboral -31 de diciembre de 2014- el demandante se encontraba recibiendo tratamiento médico respecto de las enfermedades que le fueron diagnosticadas y en proceso de recuperación de una intervención quirúrgica que le fue practicada el día 11 de diciembre de 2014 que se denomina “tiroidectomía total”.

1.1. Análisis de la procedibilidad formal del amparo

Requisito de subsidiaridad

El juez de primera instancia declaró improcedente la acción de tutela por considerar que la accionante dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar el reintegro laboral. Estimó, que la ausencia de un ingreso económico no demuestra que el demandante se encuentra en una situación de vulnerabilidad que habilite la acción de tutela para reclamar la protección constitucional laboral en el empleo.

En similar sentido, el juez de segunda instancia consideró que la acción de tutela resulta improcedente en este caso, en razón a que el demandante no demostró que estuviera incapacitado o que presentara una grave afectación de salud al momento de la desvinculación laboral.

En contraste con ese argumento, la Sala considera que se cumplen los presupuestos constitucionales que habilitan la acción de tutela para reclamar la protección constitucional del derecho a la estabilidad en el empleo del señor Uribe Hernández, en razón a que el demandante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta debido a la disminución física que presenta por causa de las siguientes enfermedades: “hipoacusia neurosensorial bilateral, síndrome del túnel del carpo derecho y síndrome del túnel del carpo izquierdo, otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral y poliartritis no especificada”.

Esta circunstancia, se evidencia a partir del dictamen de “determinación del origen de eventos en salud y calificación de la pérdida de la capacidad laboral” proferido por Ecopetrol S.A. expedido el 12 de diciembre de 2014[66].

Por lo tanto, en este caso procede la acción de tutela para estudiar la solicitud de amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada formulada por el señor Uribe Hernández, 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 garantizarle, la permanencia en su empleo, que en consecuencia, aquél pueda percibir un salario que le permita sobrevivir, y también continuar accediendo a los servicios de salud que requiere para el manejo de sus patologías, el cual se suspendió por causa de la desvinculación de su cargo.

Inmediatez

Este requisito se cumple, teniendo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo se produjo el 31 de diciembre de 2015 y el señor Uribe Hernández formuló la demanda de tutela el día 15 de enero de 2016, es decir, transcurrieron 15 días entre la conducta generadora de la vulneración de los derechos fundamentales y la presentación de la demanda.

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) El trabajador presenta una limitación física, sensorial o psíquica

A partir del “dictamen para la determinación del origen de eventos en salud y calificación de la pérdida de la capacidad laboral” expedido por Ecopetrol S.A. el 12 de diciembre de 2014 el demandante actualmente presenta una incapacidad permanente parcial debido a las siguientes patologías:

(i) “otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral y poliartrosis no especificada” respecto de la cual se determinó una pérdida de capacidad laboral

correspondiente a un 10%, con fecha de estructuración 22 de noviembre de 2013 y de origen común.

(ii) “hipoacusia neurosensorial bilateral, síndrome del túnel del carpo derecho y síndrome del túnel del carpo izquierdo”. Respecto de estas enfermedades se determinó una pérdida de la capacidad laboral de 19% y fueron calificadas como de origen laboral.

Adicional a lo anterior, la historia clínica expedida por la Clínica Cardiovascular Navarra el 26 de febrero de 2015, establece que el demandante presenta: “lumbago con ciática[67]” por causa de “trabajo con grandes cantidades de peso” y para el manejo de esta enfermedad se prescribió un tratamiento médico consistente en terapias físicas y medicamentos.

También, se evidencia en la historia clínica expedida por el médico especialista en psiquiatría el 20 de enero de 2015 que el señor Uribe se encuentra en un tratamiento psiquiátrico debido a un episodio depresivo moderado.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación

De acuerdo con la contestación de la demanda efectuada por la representante legal de la empresa demandada, Ecopetrol S.A. tenía conocimiento del estado de salud del señor Uribe Hernández. Al respecto expresó: “en lo que respecta a las supuestas patologías que menciona el hoy accionante, validado con el Departamento de salud de Ecopetrol S.A. se encuentra que si bien presenta antecedentes médicos por algunas patologías, estas no dan lugar a estado de debilidad manifiesta que le cobije con estabilidad reforzada, máxime cuando no cuenta con calificación de la pérdida de la capacidad laboral ni reubicación por motivos de salud”.

Sobre este punto, es importante referirse a la petición radicada por el demandante el 26 de diciembre de 2014[68] a Ecopetrol, a través de la cual, expone su situación de salud y solicita que se le garantice la estabilidad en el empleo.

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

En relación con la autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado con el señor Uribe Hernández, la empresa demandada

señaló que no efectuó este trámite por considerarlo improcedente. En este sentido expresó:

“Es necesario hacer énfasis en que la terminación del contrato de trabajo del señor Nelson Gabriel Uribe Hernández se dio con ocasión a la expiración del término pactado, tal como consta en los documentos que se adjuntan como prueba. Por esta razón no había lugar a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, cuando la terminación de su relación laboral con Ecopetrol S.A. se dio por expiración del término pactado más no con ocasión de alguna de sus patologías, aunado al hecho de que las patologías que registra el señor Uribe Hernández no respaldan sus consideraciones de solicitud previa ante el Ministerio de Trabajo”

Al respecto, la Sala constató que el señor Nelson Uribe Hernández al momento de la desvinculación laboral -31 de diciembre de 2014- se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón de las patologías que presenta, las cuales provocaron una pérdida de la capacidad laboral de un 29%. Por lo tanto, aquél es titular de los beneficios establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunque la representante legal de la empresa accionada sostuvo que no se había efectuado calificación de pérdida de la capacidad laboral del señor Uribe Hernández, para la Sala tal afirmación se desvirtúa con el dictamen que aportó el actor, el cual fue expedido el 12 de diciembre de 2015 por esta misma entidad.

En consecuencia, para hacer efectiva la desvinculación del trabajador aun cuando la causal que se aplicó fue el vencimiento del plazo pactado, la empresa Ecopetrol S.A. tenía la obligación de efectuar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo a fin de obtener la autorización necesaria para desvincular a un trabajador en situación de debilidad manifiesta por causa de su estado de salud. (supra fundamento jurídico 5.20)

En consecuencia, teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo, la Sala concluye que la decisión de terminar el contrato de trabajo al señor Uribe Hernández, tiene como fundamento la disminución física generada por causa de las patologías que presenta. Ello, de acuerdo con las consideraciones desarrolladas en esta providencia. (Supra fundamentos jurídicos 5.13 y 5.15)

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 Nelson Gabriel Uribe Hernández que fue vulnerado por la decisión de no renovar el contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, sin autorización del Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la disminución física que presenta en razón de la enfermedades que presenta.

Bajo este escenario, la Sala revocará las sentencias proferidas por el Tribunal Superior de Bucaramanga y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su lugar, concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Nelson Gabriel Uribe Hernández. En consecuencia, ordenará a la empresa Ecopetrol S.A., 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 y atendiendo 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.

3. Expediente T-4934726. Álvaro Bravo Molina en contra de Banco Popular S.A.

La controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó el Banco Popular de terminar el contrato de trabajo por justa causa al señor Álvaro Bravo Molina sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin tener en consideración las siguientes circunstancias: (i) que el trabajador sufrió una disminución física por causa de las siguientes patologías “diplopía, proptosis palpebral, blefaroptosis y oftalmoplejia internuclear”; (ii) que al momento en que se produjo la desvinculación -1 de octubre de 2012- el demandante estaba en proceso de recuperación de una intervención quirúrgica que le fue practicada el día 9 de julio de 2012 denominada “extirpación de la glándula del timo”.

Análisis de la procedibilidad formal del amparo

El argumento principal expuesto por los jueces de instancia para declarar improcedente la acción de tutela radica en que el presente asunto no superó el examen del requisito de inmediatez. Lo anterior, en atención a que la desvinculación laboral se produjo el 1 de

octubre de 2012 y la demanda de tutela fue formulada el día 4 de febrero de 2015.

En razón de ello, la Sala estima pertinente efectuar un análisis al cumplimiento del requisito de inmediatez para determinar si en este caso procede la acción de tutela y en caso afirmativo, continuar con el estudio de fondo del caso objeto de análisis.

Como se expuso en el acápite considerativo de esta providencia (fundamentos jurídicos 3.6. y 3.7) la tutela no tiene un término de caducidad, sin embargo, para que la protección de los derechos fundamentales que se reclama a través de la acción de tutela, sea efectiva e inmediata, el afectado debe formular la acción de tutela dentro de un término razonable y en el marco temporal de la ocurrencia de la vulneración de los derechos fundamentales. En este caso, la acción de tutela debió formularse en una fecha cercana al 1 de octubre de 2012, fecha en la que se produjo la desvinculación laboral, situación a través de cual, a juicio del actor, se le vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Asimismo, refirió el demandante, que no consideró adecuado formular la acción de tutela sin tener el respectivo dictamen, en consideración a que “si hubiese presentado la tutela sin este pronunciamiento de la Junta Regional, el argumento de cajón habría sido que la tutela resultaba improcedente por no haber acreditado pérdida alguna de la capacidad laboral”.

Al respecto, la Sala considera que el tiempo en que tardó en concluirse el trámite de calificación en la Junta Regional no justifica la inactividad del actor para formular la acción de tutela en un término razonable y cercano a la fecha en que se produjo la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues de acuerdo con lo expresado por la Junta Regional de Calificación en la contestación de la demanda, el señor Bravo Molina solicitó a esta entidad adelantar este trámite el 10 de octubre de 2014 “con el fin de obtener una prueba anticipada” para una demanda que formularía en contra del Banco Popular.

En razón de lo expuesto, para la Sala no existe un motivo válido que respalde la demora en la presentación de la acción de tutela. En consecuencia, el amparo solicitado en esta oportunidad no cumple con al menos uno de los requisitos de procedibilidad formal previstos por la jurisprudencia constitucional cuando se analiza la acción de tutela contra una providencia judicial.

De acuerdo con lo anterior, se confirmará las sentencias proferidas por el Juzgado Treinta y

Ocho Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá que declaró improcedente la acción de tutela, y por el Juzgado Once Penal del Circuito de Bogotá que confirmó la decisión de primera instancia.

4. Expediente T-4939076. Yilma Barona Rodríguez en contra del Cuerpo de Bomberos voluntarios de Popayán.

La controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó el Cuerpo de Bomberos de Popayán de no renovar el contrato de trabajo a término fijo a la señora Yilma Regina Barona Rodríguez, sin autorización del Ministerio de Trabajo y desconociendo las siguientes circunstancias: (i) que el trabajador sufrió una disminución física por causa de la patología que presenta: “cáncer de seno izquierdo y depresión mayor secundaria a stress laboral”; (ii) que al momento en que se produjo la desvinculación laboral, la demandante se encontraba incapacitada debido a un cuadro “depresión mayor secundaria a stress laboral”.

1.1. Análisis de la procedibilidad formal del amparo

Requisito de subsidiaridad

Los jueces de instancia, negaron la protección constitucional solicitada por la señora Barona Rodríguez, bajo el argumento de que al momento de la desvinculación laboral, la trabajadora no se encontraba en situación de vulnerabilidad, toda vez que en ese momento, aquella no presentaba alguna enfermedad. Ello, de conformidad con la historia clínica del 23 de abril de 2014 que indica que la señora Barona Rodríguez estaba libre de cáncer y podía desarrollar su vida en condiciones normales.

En relación con la incapacidad médica expedida a la demandante, por el médico especialista en psiquiatría debido a un cuadro de depresión, los jueces consideraron que la misma se produjo con posterioridad a la desvinculación laboral y por lo tanto, no se puede concluir, que dicha circunstancia sea la causa de la no renovación del contrato de trabajo a la accionante.

Bajo estos argumentos, consideraron que la accionante dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar el reintegro laboral.

En contraste con ese argumento, la Sala considera que se cumplen los presupuestos constitucionales que habilitan la acción de tutela para reclamar la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que observa la Sala, que en el momento en que se produjo la desvinculación laboral - 30 de junio de 2014- la señora Barona Rodríguez estaba incapacitada[69].

Al respecto, la Sala constató en las historias clínicas aportadas por la demandante, que entre el 30 de mayo y el 28 de junio de 2014, la señora Barona fue internada en un centro psiquiátrico por causa de un cuadro de “depresión mayor secundario a stress laboral[70]”. Luego, el 28 de mayo de 2014 se prorrogó la incapacidad médica por diez días adicionales, por el mismo diagnóstico.

Aunado a lo anterior, de acuerdo con la historia clínica expedida el 28 de abril de 2014 expedida por la IPS Confandi[71], encuentra la Corte, que la señora Barona Rodríguez recibía tratamiento a la enfermedad “cáncer de seno izquierdo” a través del suministro de medicamentos cuya fórmula era expedida cada seis meses.

La procedibilidad de este mecanismo constitucional para estudiar la solicitud de amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada formulada por la señora Barona, se fortalece al considerar su estado de salud, toda vez que, en este caso, las herramientas de defensa judicial dispuestas en la jurisdicción ordinaria, por el tiempo en que tardan en resolverse, se tornan ineficaces para garantizarle, la permanencia en su empleo de acuerdo con las condiciones de su estado de salud y, que en consecuencia, ella pueda percibir un salario que le permita sobrevivir, y también continuar accediendo a los servicios de salud que requiere para el manejo de sus patologías, el cual se suspendió a causa de la desvinculación de su cargo.

Inmediatez

El juez de segunda instancia consideró que este requisito no se cumplía en razón a que transcurrieron ocho meses entre el momento en que la entidad accionada le notificó a la demandante la decisión de no renovar el contrato -29 de mayo de 2014- y la fecha en que se formuló la demanda de tutela -14 de enero de 2015-

Frente a lo anterior, es preciso señalar que aunque la acción de tutela no tiene un término

de caducidad, la naturaleza de la acción de tutela exige que se formule en un término razonable para que la protección constitucional sea inmediata y efectiva. Sin embargo, el examen de este requisito puede flexibilizarse atendiendo a circunstancias que justifiquen la inactividad en la formulación de la demanda de tutela por parte del afectado.

En este caso, la demandante justificó la demora en su estado de salud y en el paro judicial. Frente a este argumento, el juez de segunda instancia señaló que esta circunstancia no es un motivo válido para justificar la inactividad de la demandante, debido a que el cese de actividades comenzó el día 9 de octubre de 2014 y entonces la demandante tuvo cuatro meses para formular la acción de tutela, entre el 24 de mayo y el 9 de octubre de 2014.

En relación con lo anterior, para la Sala es importante precisar que si bien se notificó a la demandante la decisión de no renovar el contrato, la desvinculación se produjo el 30 de junio de 2014.

De otra parte, respecto del argumento del juez de segunda instancia, la Sala considera que aquel desconoce el hecho de que la señora Barona Rodríguez fue internada en un centro psiquiátrico por causa de un cuadro de depresión por stress laboral. Esta patología, se presentó hasta el 28 de junio de 2014, sin embargo la incapacidad se prorrogó por diez días más es decir hasta el 8 de julio de 2014.

Esto quiere decir, que la accionante tuvo tres meses para formular la demanda de tutela antes de que iniciara el cese de actividades judiciales que inició el 9 de octubre de 2014 y permaneció hasta el 19 de diciembre de 2014, fecha en la cual inició la vacancia judicial.

Para la Sala, el deteriorado estado de salud mental y físico de la señora Barona Rodríguez es un motivo que justifica la inactividad de la señora Barona para formular la acción de tutela y por lo tanto, considera que este caso supera el examen de este requisito, de acuerdo con las consideraciones desarrolladas en esta providencia (supra fundamento jurídico 4).

1.2 Estudio de fondo sobre la vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada

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 una trabajadora que presenta una disminución física, sensorial o psíquica.

(i) La trabajadora presenta una limitación física, sensorial o psíquica

A partir de las historias clínicas aportadas por la demandante, la Sala constató que:

(a) la señora Barona Rodríguez al momento de la desvinculación laboral estaba incapacitada por causa de una enfermedad denominada “depresión mayor secundaria a estrés laboral”[72].

(b) Aunque, la historia clínica del 23 de abril de 2014 indica que la demandante estaba libre de la enfermedad “cáncer de seno izquierdo”, ella debe continuar en un tratamiento médico a base de medicamentos y controles cada seis meses. Inclusive, de acuerdo con la historia clínica que fue expedida el 12 de noviembre de 2014, la Sala observa que después de la desvinculación laboral la demandante fue sometida a una cirugía de reconstrucción mamaria[73] y en esta oportunidad, el diagnóstico continuaba siendo “tumor maligno de la mama”.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación

En relación con este punto, en la contestación de la demanda, el Cuerpo Oficial de Bomberos frente a la patología que presenta la demandante “cáncer de seno izquierdo” afirmó lo siguiente: “no me consta que se pruebe”. De la misma manera, indicó que el 28 de mayo de 2014 cuando se le informó que su contrato no sería renovado, la trabajadora “gozaba de buena salud” no se encontraba incapacitada ni por la EPS ni por la ARL.

Respecto de la incapacidad por “depresión mayor secundaria stress laboral” el representante legal de la entidad demandada, señaló que la misma fue expedida por 30 días y la misma venció el 28 de junio de 2014.

Para la Sala, es claro que el empleador si tenía conocimiento de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba la demandante al momento de la desvinculación laboral -30 de junio de 2014- pues ante las incapacidades médicas que tuvo que presentar la demandante para justificar sus ausencias a su trabajo por causa de incapacidades

médicas e intervenciones quirúrgicas para tratar el cáncer de seno y la enfermedad mental que presentaba. Otra cosa es que considere que tal circunstancia no constituía una razón suficiente para garantizar la estabilidad en el empleo de la señora Barona Rodríguez.

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

Según lo manifestado por el representante legal de entidad demandada en la contestación de la demanda, no se efectuó el trámite ante el Ministerio de Trabajo para obtener el permiso para desvincular a la actora, porque consideró que no era procedente ya que la trabajadora no se encontraba en estado debilidad manifiesta y porque se utilizó una causal objetiva para la terminación del contrato como es el vencimiento del plazo pactado.

En contraste de lo anterior, la Sala considera que las patologías que presentaba la trabajadora al momento de la desvinculación laboral la convierten en titular de los beneficios establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por lo tanto, para hacer efectiva la desvinculación de la trabajadora aun cuando se aplique una causal objetiva para la terminación de contratos a término fijo, el Cuerpo Oficial de Bomberos voluntarios de Popayán, estaba obligado a efectuar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo a fin de obtener la autorización necesaria para desvincular a un trabajador en situación de debilidad manifiesta por causa de su estado de salud.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo, la Sala concluye que la decisión de terminar el contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, a la señora Barona Rodríguez, tiene como fundamento la disminución física generada por causa de las patologías que presenta. Ello, de acuerdo con las consideraciones desarrolladas en esta providencia. (Supra fundamentos jurídicos 5.13 y 5.15)

En relación con lo anterior, es importante precisar que de acuerdo con las consideraciones desarrolladas en esta providencia en relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva.

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 de la señora Yilma Barona Rodríguez que fue vulnerado por la decisión del Cuerpo Oficial de Bomberos voluntarios de Popayán, de terminar el contrato de trabajo de trabajo a término fijo por vencimiento del plazo pactado, sin autorización del Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la disminución física que presenta en razón de la enfermedades que padece.

Bajo este escenario, la Sala revocará las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarto Penal Municipal con funciones de conocimiento de Popayán y por el Juzgado Primero Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Popayán, en su lugar, concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Yilma Barona Rodríguez. En consecuencia, ordenará al Cuerpo Oficial de Bomberos de Popayán que ejecute las siguientes actuaciones: (i) si la accionante así lo desea, proceda a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía y bajo la misma modalidad contractual. (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 Once Penal Municipal con funciones de conocimiento de Bogotá y por el Juzgado Treinta y Dos Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Bogotá, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ruby Jazmín Tavera Tafur.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Industrias Alimenticias Zenú SAS., que ejecute las siguientes actuaciones: (i) si la accionante así lo desea, proceda a reintegrarla 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.

TERCERO.- REVOCAR las sentencias proferidas por el Tribunal Superior de Bucaramanga y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Nelson Gabriel Uribe Hernández.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Ecopetrol S.A., 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 y atendiendo 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.

QUINTO.- CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Juzgado Treinta y Ocho Penal Municipal con función de control de garantías de Bogotá que declaró improcedente la acción de tutela, y por el Juzgado Once Penal del Circuito de Bogotá que confirmó la decisión de primera instancia.

SEXTO.- REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarto Penal Municipal con funciones de conocimiento de Popayán y por el Juzgado Primero Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Popayán, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Yilma Barona Rodríguez. En consecuencia, ordenará al Cuerpo Oficial de Bomberos de Popayán que ejecute las siguientes actuaciones: (i) si la accionante así lo desea, proceda a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía y bajo la misma modalidad contractual. (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.

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

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

A LA SENTENCIA T-594/15

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-No se realiza un examen profundo respecto de la procedibilidad de la tutela en cada uno de los casos sujetos a estudio (Salvamento parcial de voto)

Referencia: Expedientes T-4.945.430, T-4.934.726, T-4.943.891 y T-4.939.076.

Accionante: Ruby Jazmín Tavera Tafur, Nelson Gabriel Uribe Hernández, Álvaro Bravo Molina y Yilma Barona Rodríguez.

Accionado: Zenú SAS, ARL SURA y SURA EPS; Ecopetrol S.A; Banco Popular y Cuerpo de Bomberos de Popayán.

Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Salvo parcialmente mi voto frente a la sentencia de tutela aprobada por la Sala Novena de Revisión en sesión del 14 de septiembre de 2015, por las razones que a continuación expongo:

Considero que la sentencia no realiza un examen profundo respecto de la procedibilidad de la acción de tutela en cada uno de los casos sujetos a estudio.

Si bien en varios acápites se hace referencia a la situación de debilidad que presentan los actores como consecuencia de sus padecimientos de salud, no existen pruebas suficientes que indiquen el posible acaecimiento de un perjuicio irremediable y que, por ende, permitan que la acción de tutela reemplace el proceso ordinario ante la jurisdicción laboral. En los casos T-4.945.430 y T-4.934.726, los accionantes no se encontraban incapacitados al momento del despido y, si bien presentaban dificultades de salud, los mismos no les otorgaban una estabilidad laboral reforzada; no todo padecimiento implica una especial protección constitucional frente al empleador.

En el caso T-4.934.726, la accionada le habían cancelado una indemnización al accionante, pues el despido se dio como consecuencia de un proceso interno de Ecopetrol y la USO, igual que en los casos anteriores, no encuentro la configuración de un perjuicio irremediable; por esta razón, considero que el conflicto debió dirimirse en la jurisdicción laboral.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

Magistrado

[1] Folio 21 cuaderno de primera instancia.

- [2] Folio 36 cuaderno de primera instancia.
- [3] Folio 25 cuaderno de primera instancia.
- [4] Folio 24 cuaderno de primera instancia.
- [5] Folio 40 cuaderno de primera instancia.
- [6] Folio 162 cuaderno de primera instancia.
- [7] Folio 307 cuaderno de primera instancia.
- [9] Folio 22 del cuaderno de primera instancia.
- [10] Folios 23 a 38 del cuaderno de primera instancia.
- [11] Folios 39 a 111 del cuaderno de primera instancia.
- [12] Folio 129 del cuaderno de primera instancia.
- [13] Folio 139 cuaderno de primera instancia.
- [14] Folios 190 a 193 cuaderno de primera instancia.
- [15] Folio 194 cuaderno de primera instancia.
- [16] Folios 235 a 242 cuaderno de primera instancia.
- [17] Folios 6 a 42 cuaderno de segunda instancia.
- [18] Folios 14 a 35 cuaderno de instancia.
- [19] Folio 36 cuaderno de instancia.
- [20] Folios 38 a 42 cuaderno de instancia.
- [21] Folio 43 cuaderno de instancia.
- [22] Folios 64 a 66 cuaderno de instancia.

[23] Folios 105 a 117 cuaderno de instancia.

[24] Folios 125 a 178 cuaderno de instancia.

[25] Folios 5 a 48 del cuaderno de instancia.

[26] Folios 50 a 60 del cuaderno de instancia.

[27] Folio 49 del cuaderno de instancia.

[28] Sentencia T-018 de 2014 MP Luis Guillermo Guerrero

[29] Sentencia T-629 de 2008 Marco Gerardo Monroy Cabra

[30] T-930 de 2010 MP Luis Ernesto Vargas Silva

[31] En la sentencia T-503 de 2015 MP María Victoria Calle Correa, la Corte Constitucional referenció las siguientes sentencias que pueden consultarse sobre este aspecto: “En este sentido, pueden consultarse las sentencias T-526 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-016 de 2006 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-692 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-905 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-1084 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis), T-1009 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-792 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-825 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-243 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-594 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño), T-189 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-299 de 2009 (MP Mauricio González Cuervo), T-265 de 2009 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), T-691 de 2009 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-883 de 2009 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-328 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), entre muchas otras.

[33] MP María Victoria Calle Correa.

[34] Sentencia T-582 de 2013 MP Nilson Pinilla Pinilla.

[35] Sentencia T-276 de 2014 MP María Victoria Calle Correa.

[36] En este apartado se seguirá, en gran parte, la argumentación expuesta en las sentencias T-843 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-691 de 2013 (M.P. Luis Ernesto

Vargas Silva), T-447 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), y T-018 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). T-420 de 2015 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[37] T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[38] Cfr. Sentencia T-519 de 2003 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[39] MP Humberto Antonio Sierra Porto.

[40] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[41] Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[42] En Sentencia T-018 de 2013 M.P., Luis Ernesto Vargas Silva, se precisó el alcance de la protección establecida por el legislador, respecto a la población en estado de discapacidad al expedir la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

[43] En Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis, esta Corporación expuso que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”

[44] Resolución aprobada por la asamblea general [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)] 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993.

[45] Subrayas nuestras.

[46] Adoptada en Ciudad de Guatemala, Guatemala el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General.

[47] La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

[48] En Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, esta Sala expuso que “la jurisprudencia constitucional ha establecido que esas personas gozan de un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser desvinculadas de su empleo sin autorización previa de la autoridad administrativa o judicial competente”.

[49] Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

[50] Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”

[51] Cfr. Sentencia T-018 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

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

[53] MP Álvaro Tafur Galvis.

[54] MP Nilson Pinilla Pinilla.

[55] 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 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

[56] Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[57] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[58] M.P. Nilson Pinilla Pinilla

[59] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”

[60] Cfr. Sentencias T-198 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[61] En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 MP Humberto Sierra Porto, T-226 de 2012 MP Humberto Sierra Porto, 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.

[62] Cfr. Sentencia T-018 de 2013.

[63] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice el citado precepto: “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo

acorde con sus condiciones de salud”. Por lo demás, la disposición de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 MP Rodrigo Escobar Gil. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.

[64] Folio 157 a 166 cuaderno de instancia.

[65] En este sentido se pronunció tanto la demandante como la empresa demandada.

[66] Folios 6 a 42 cuaderno de segunda instancia.

[67] Folio 22 cuaderno de segunda instancia.

[68] Folio 24 cuaderno de primera instancia.

[69] Folio 53 del cuaderno de instancia.

[70] Folios 50 del cuaderno de instancia.

[71] Folio 37 cuaderno de instancia.

[72] Folio 53 cuaderno de instancia.

[73] Folio 41 cuaderno de instancia.