COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/383/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/383/14
Expediente	—
Fecha	2014-06-13
Sala	Sala Tercera
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado Que Goce De Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Situacion De Discapacidad
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Situacion De Discapacidad En El Derecho Internacional Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Derecho Al Minimo Vital Y Estabilidad Laboral Reforzada De Personas Con Discapacidad
- Derecho A La Estabilidad Reforzada De Las Personas En Situación De Discapacidad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Que implique la estabilidad indefinida en los empleos, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo

Texto completo

T-383-14 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-383/14 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD- Consagración en el ordenamiento interno DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación Aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el empleador para despedir a sus trabajadores, pues se le impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que sufran alguna discapacidad, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO

O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Orden de reintegro a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, de acuerdo con el estado actual de salud y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario Referencia: expediente T- 4261618 Acción de tutela instaurada por Alejandro Cañas Badillo contra Ecopetrol S.A.

Derecho Fundamental invocado: Seguridad social, trabajo, mínimo vital estabilidad laboral reforzada. Tema: Estabilidad laboral reforzada. Problema jurídico: Vulnera la entidad accionada los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Alejandro Cañas Badillo por haberle terminado su contrato laboral sin justa causa Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., trece (13) de junio de dos mil catorce (2014) La Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Alberto Rojas Ríos, Luis Ernesto Vargas Silva y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de la Sentencia dictada el 27 de noviembre de 2013 por la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, que revocó el fallo proferido el 9 de octubre de 2013, proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja, la cual resolvió no tutelar los derechos fundamentales invocados dentro del trámite de tutela promovida por Alejandro Cañas Badillo contra Ecopetrol S.A.

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección número 3 de la Corte Constitucional eligió, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

De acuerdo con el artículo 34 del Decreto 2591, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente. 1. ANTECEDENTES 1.1. SOLICITUD El señor Alejandro Cañas Badillo presentó acción de tutela contra Ecopetrol S.A.

, por estimar vulnerados sus derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicita al juez ordenar a la demandada su reintegro o su reubicación en un cargo acorde a sus circunstancias.

1.2. HECHOS 1.2.1. El accionante, de 48 años de edad, prestó sus servicios en Ecopetrol S.A. desde el 04 de septiembre de 1989, encontrándose vinculado a dicha entidad a través de varios contratos a término fijo y desempeñándose en el mantenimiento preventivo y reparaciones de las plantas en los diferentes sitios de la Refinería.

1.2.2. Indica que mediante carta del 17 de enero de 2013, se le informó que el 15 de julio de 2013 se le terminaría su contrato, sin que se hiciera referencia a justa causa alguna.

1.2.3. Añade que mediante oficio del 16 de septiembre de 2013, la accionada le informó al actor que era necesario que aceptara los términos del Acta de conciliación, por medio de la cual se dio solución total y definitiva a la denominada “Bolsa de Temporales”, de la cual hacía parte el accionante. Así, el actor afirma que se le informó que de no aceptar lo establecido en dicha acta, estaría renunciando a los términos y valores pactados en la negociación.

1.2.4. Señala igualmente que, en total, laboró por espacio de casi 25 años para la entidad accionada de manera no continua, de los cuales 14 años, 7 meses y 16 días prestó sus servicios de manera continua.

1.2.5. Aduce que al momento de su ingreso a la entidad accionada le fueron realizados exámenes médicos que arrojaron que su estado de salud era completamente normal.

1.2.6. Sin embargo, durante su vinculación en la entidad empezó a padecer la enfermedad de vitiligo, por lo cual se encuentra en controles médicos cada dos meses con el médico especialista en dermatología, quien señaló como causa principal de su estado la contaminación en su lugar de trabajo.

1.2.7. Afirma que para cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez debe cumplir todavía con 15 años más de tiempo de servicios, lo cual se le está impidiendo con la terminación de su contrato.

1.2.8. Señala que tanto él como su familia quedaron desprotegidos en cuanto a salud se refiere, pues venció el período de protección por el que se encontraba cobijado.

1.3. TRASLADO Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja, mediante Auto del 27 de septiembre de 2013, la admitió y ordenó vincular, en calidad de autoridad accionada a la empresa Ecopetrol S.A.

para pronunciarse sobre los hechos relatados en la demanda. 1.3.1. Contestación de Ecopetrol S.A. 1.3.2. Mediante escrito del 2 de octubre de 2013, la accionada manifestó que Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo –USO- buscaron solucionar la situación en la cual se encontraban el accionante y los demás trabajadores, luego de la terminación de sus contratos a término fijo con la entidad, razón por la cual, después de varias negociaciones, el 31 de mayo de 2013 se suscribió un Acta de Acuerdo por medio de la cual se dio solución total y definitiva a la denominada "Bolsa de temporales de la Gerencia del Complejo Industrial de Barrancabermeja", a la que pertenecía el actor, extinguiendo la misma y formulando formas de arreglo para todos los trabajadores que se encontraban a ella adscritos, los cuales sumaban un total de 191 personas.

La accionada manifestó que en la mencionada acta se estableció que del conjunto de trabajadores pertenecientes a la bolsa de temporales en comento, se procedería a contratar de manera inmediata y a término fijo a 67 trabajadores, los cuales fueron seleccionados teniendo en cuenta su expectativa de pensionarse con Ecopetrol S.A.

Indicó igualmente que se vincularía a término indefinido a 70 personas adscritas a la mencionada bolsa de temporales, previo el desarrollo de un proceso de selección, el cual no pasó el accionante por no contar con los requerimientos exigidos, razón por la cual no se realizó su vinculación.

Añadió que en el acta en mención se estipuló que a aquellas personas con las cuales no se suscribió nuevo contrato de trabajo, tal y como es el caso del actor, se les cancelaría (i) una bonificación de $10.000.000 por cada año de servicio prestado, (ii) un auxilio de salud y pensión destinado al sistema de seguridad social, equivalente a los aportes del valor a cotizar en salud y pensión sobre la base de 2 SMLMV durante el tiempo que le falta para acceder a la pensión de vejez, sin sobrepasar 11 años de cotización, y (iii) un auxilio familiar calculado para cada trabajador según el número de hijos beneficiarios inscritos para la fecha del acta, equivalente a $3.500.000.

por cada año en preescolar, primaria y bachillerato que le falte al familiar para culminar su currículo escolar, además de $2.800.000 por semestre pendiente de nivel técnico, tecnológico o universitario hasta máximo 10 semestres.

Con lo anterior, la accionada manifiesta que se garantiza que aquellas personas que no hayan continuado vinculados a Ecopetrol S.A. reciban una bonificación de índole económica, así como un auxilio que les permita acceder a la pensión garantizando la protección y estabilidad económica en la vejez.

1.4. DECISIONES JUDICIALES 1.4.1. Decisión de Primera Instancia Mediante sentencia del 09 de octubre de 2013, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja, decidió no conceder la acción de tutela por considerarla improcedente, pues afirmó que no se encuentra probado un perjuicio actual e inminente en los derechos de rango constitucional deprecados por el actor, quien no aportó prueba idónea alguna, a través de la cual se pudiera concluir que la terminación del contrato se hubiera realizado, como él lo afirmó, en razón de su condición de salud.

Igualmente, consideró que la razón tenida por Ecopetrol S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo del actor es objetiva y fundamentada en el cumplimiento del plazo o término pactado, por lo que no puede afirmarse que exista un trato discriminatorio por parte del empleador accionado.

De la misma forma, señaló que los trabajadores que no fueron vinculados bajo la modalidad de contrato a término indefinido, como es el caso del actor, se benefician de una serie de bonificaciones y auxilios, lo cual le permitió inferir que la intención expresada por la entidad accionada era solucionar el conflicto presentado con los trabajadores temporales.

Finalmente, indicó que para la solución del presente asunto, teniendo en cuenta que no se está ante la amenaza probada de un perjuicio irremediable, resulta necesario surtir una controversia judicial, para lo cual se debe acudir a la jurisdicción ordinaria, por escapar dicho debate a las atribuciones del juez constitucional.

1.4.2. Impugnación del Fallo de Primera Instancia El 21 de octubre de 2013, el señor Alejandro Cañas Badillo presentó escrito de impugnación, alegando que no fueron examinadas con detenimiento las pruebas documentales que fueron allegadas al proceso, desconociéndose así su actual estado de salud que lo obliga a estar en continuo tratamiento.

Indicó que las patologías de las que sufre fueron causadas por su trabajo en la entidad accionada y que se trata de una enfermedad progresiva que va comprometiendo paulatinamente todo el cuerpo.

Añadió que por su estado de debilidad manifiesta, no podía ser despedido sin mediar autorización del Inspector de Trabajo. Finalmente manifestó que la terminación de su contrato le impide acceder a la pensión de vejez, por la cual ha venido trabajando gran parte de su vida, lo cual no le resulta justo, teniendo en cuenta que era un trabajador protegido por la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la U.S.O. y Ecopetrol.

1.4.3. Decisión de Segunda Instancia Mediante sentencia del 27 de noviembre de 2013, la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, decidió revocar el fallo proferido el 09 de octubre de 2013 por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barrancabermeja, y en su lugar, concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales invocados por el accionante, pues consideró que debido a la enfermedad que presenta, se encuentra en una situación de debilidad manifiesta.

Asimismo, señaló que Ecopetrol S.A. conocía sobre las patologías presentadas por el actor durante la ejecución de su contrato de trabajo. Por tal razón, la Sala concluyó que la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para solicitar el reintegro del actor, pues los mecanismos ordinarios laborales no responden a la urgencia e irremediabilidad del perjuicio que eventualmente podría ocasionar la situación de desempleo del actor, pues el actor cuenta con una edad avanzada que le dificultaría la consecución de un nuevo empleo.

Igualmente, aseveró que la entidad accionada no contó con la autorización de la oficina de trabajo para terminar el contrato laboral del accionante, requisito inexorable para avalar la legalidad de la decisión.

Por lo anterior, resolvió emitir las siguientes órdenes: “(i)Ordenar a la empresa Ecopetrol que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo, efectúe el reintegro y, de ser necesario, la reubicación del señor Alejandro Cañas Badillo a un trabajo igual o superior al que venía desempeñando cuando se dio por terminado el contrato a término fijo, acorde con su estado de salud y las recomendaciones del área de salud ocupacional de la empresa (ii) Ordenar a la empresa Ecopetrol que dentro de las 48 horas siguientes la notificación del presente fallo, procede a pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el señor Alejandro Cañas Badillo con ocasión de la terminación del contrato.

(iii) Ordenar el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días del salario. (iv) Advertir el señor Alejandro Cañas Badillo que no interponer la acción laboral de reintegro, dentro los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo, cesarán los efectos de los dispuesto en el numeral anterior.” 1.5.

PRUEBAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE 1.5.1. Copia de la cédula de ciudadanía del señor Alejandro Cañas Badillo [1] 1.5.2. Copia de la Certificación laboral del accionante en la cual se indica que estuvo vinculado a Ecopetrol

S.A., mediante contratos de trabajo a término fijo desde el 04 de septiembre de 1989 al 15 de julio de 2013 .

[2] 1.5.3. Copia de la Carta de terminación del contrato laboral suscrito entre Ecopetrol S.A. y el accionante, del 17 de enero de 2013 [3] .

1.5.4. Copia de la certificación de Ecopetrol S.A. en la cual se relacionan cada uno de los contratos suscritos entre la empresa y el accionante [4] .

1.5.5. Copia de examen médico del 26 de abril del 2013 en el cual se certifica, por especialista en dermatología, que el accionante presenta " vitiligo manejado desde hace 5 años sin mejoría ." 2.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE 2.1. COMPETENCIA Con base en las facultades conferidas por los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de la referencia.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO En atención a lo expuesto, corresponde a la Corte Constitucional determinar si Ecopetrol S.A. vulneró los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Alejandro Cañas Badillo por haberle terminado su contrato laboral sin justa causa.

Con el fin de dar solución al problema jurídico planteado, la Sala entrará a estudiar los siguientes temas: primero, hará referencia a la consagración de la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento interno y a los parámetros jurisprudenciales de esta Corte respecto del derecho fundamental de la estabilidad reforzada, segundo, estudiará el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el ámbito del derecho internacional, y tercero hará alusión a los contratos a término fijo frente a la estabilidad laboral reforzada.

Posteriormente, con base en dichos presupuestos, abordará el caso concreto. 2.3. DERECHO A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD –Reiteración de Jurisprudencia- 2.3.1.

Consagración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad en el ordenamiento interno.

Como primera medida, resulta necesario recordar que tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

[5] En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a las personas con discapacidad, a las personas de la tecerca edad, a los niños, entre otros sujetos en situación de vulnerabilidad.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal del despido debe verificarse por la autoridad laboral competente.

En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social.

[6] El mencionado mandato constitucional ha sido desarrollado en la Ley 361 de 1997, la cual, entre otras protecciones a favor de las personas en situación de discapacidad, establece en su artículo 26 lo que puede denominarse la estabilidad laboral reforzada positiva y negativa.

Por un lado, en el sentido positivo, se considera que la discapacidad de una persona, no puede ser entendida como óbice para que la misma sea vinculada laboralmente, a menos que la situación de discapacidad resulte, de manera fehaciente y demostrada, incompatible e insuperable específicamente en el cargo que se desea desempeñar.

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física puede ser despedida ni puede darse por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.

[7] La Corte Constitucional también ha protegido, de manera especial, los derechos de las personas en circunstancias de discapacidad incluso desde antes de la expedición de la Ley 361 de 1997, pues desde dicha época ya se hacía alusión a los derechos de estas personas, así como se observa en la sentencia T-427de 1992 [8] , en la cual se estudió el caso de una persona en situación de discapacidad que fue declarada insubsistente sin justa causa. En dicha oportunidad la Corte señalo que:

“ La Constitución otorga protección jurídica a diversos sectores, grupos o personas en situación de desventaja, marginamiento o debilidad manifiesta (CP art. 13). Sectores de la población como los niños (CP art. 44), los ancianos (CP art. 46), los minusválidos (CP. art. 47), las minorías étnicas (CP art. 7) etc., deben recibir una especial protección del Estado por voluntad del constituyente. De esta forma se busca promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y no simplemente un parámetro formal que deje intocadas las desigualdades sustanciales que se presentan en la sociedad.

La especial protección de ciertos grupos y personas por parte del Estado tiene como consecuencia la inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de la persona directamente perjudicada. En dicho evento, es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión.” [9] Posteriormente, la jurisprudencia constitucional ha ido desarrollándose en cuanto al tema. En la Sentencia C- 531 de 2000 [10] , en la cual se examinó la constitucionalidad del artículo 26 de la ya mencionada Ley 361 de 1997, que establece que se requiere la autorización del inspector de trabajo para despedir a un trabajador en situación de discapacidad, se señaló:

El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, (…).

La Corte estableció en esa oportunidad, que la expresión" " salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" , contenida en el inciso 1°. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el inciso 2° del mismo artículo es exequible, pues estimó que " de conformidad a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54"), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato." [11] En la misma sentencia, se hizo referencia a la indemnización, establecida en la Ley 361 de 2007, que debe pagar el empleador en el caso en que despida al trabajador con discapacidad, o termine su contrato, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, de la siguiente manera:

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

(...) Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo." En consecuencia, con miras a reforzar la protección del trabajador discapacitado, la Corte puso de presente que la indemnización que debe pagarse, es en realidad una sanción, y no una opción para el empleador, pues lo que se busca es evitar a toda costa que se actúe en contra de la estabilidad laboral reforzada a que tienen derecho los trabajadores discapacitados.

[12] Más adelante, en la Sentencia T-198 de 2006 [13] y reiterando lo establecido en la Sentencia T-351 de 2003 [14] , esta Corporación pone de presente, al hacer la distinción entre discapacitados y personas que padecen disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, la facultad de la cual goza el juez de tutela en casos como el presente, siempre con miras a que se impida la violación de los derechos de los discapacitados.

"Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores." [15] Igualmente, en el mismo pronunciamiento, se deja claro que la protección en mención no solamente es predicable de las personas que se encuentran ya en situación de discapacidad al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cobija a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista, de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador.

En la misma sentencia, se hace referencia a que en sus distintos pronunciamientos, la Corte ha protegido los derechos de las personas con limitaciones en varios ámbitos. Se resalta que la jurisprudencia, en este campo, ha establecido, expresamente, que "… además del derecho a acceder a un empleo acorde con su estado de salud y el tipo de limitación

que la persona padezca, los discapacitados son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada, mientras no exista una causal razonada de despido".

[16] Asimismo, en la Sentencia T-065 de 2010 [17] , en la cual esta Corporación analiza el caso de una persona que, vinculada mediante varios contratos de trabajo a término fijo, fue despedida a causa de una enfermedad que padecía, y en cual la Corte consideró que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada había sido vulnerado por el despido, siendo este ineficaz por la ausencia de la autorización del inspector de trabajo, se reiteró lo señalado en la Sentencia T-263 de 2009 [18] , en el que el Tribunal Constitucional precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de este derecho fundamental. Esto es:

"(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz " De la misma manera, en Sentencia T-518 de 2008 [19] , se establece que en virtud de los principios que informan el deber de protección especial a las personas en circunstancia de discapacidad y lo establecido en la Ley 361 de 1997, la Corte ha expresado que se vulneran los derechos fundamentales de una persona que es despedida en virtud de las limitaciones de salud que afectan su capacidad laboral, o cuando, conocida la discapacidad por el empleador, es despedida sin contar con la autorización previa de la oficina de trabajo [20] .En consecuencia, es relevante poner de presente que la protección en mención no cobija sólo a aquéllos trabajadores que, durante la ejecución del contrato de que se trate, sufran alguna enfermedad o situación que los limite en sus capacidades, sino también a aquéllos que desde antes de ser contratados, ya eran personas en situación de discapacidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012 [21] , el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.

Así, debe hacerse referencia a lo establecido en sentencia T-1083 de 2007 [22] , la cual relevó a los accionantes de probar la conexidad entre el despido y la discriminación al trabajador en razón de su discapacidad, toda vez que debe aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria que se utiliza para las madres embarazadas. En esa oportunidad, la Sala Séptima de Revisión explicó que la aplicación de la presunción de que el despido había operado en razón de la enfermedad operaba ante la evidencia lo desproporcionada que es la carga de tal prueba para alguien que se encuentra en situación de vulnerabilidad. Además, exigir la prueba de despido discriminatorio hace nugatorio el amparo de los derechos que se pretende garantizar, puesto que el objeto del medio de convicción es un aspecto interno del empleador difícil de demostrar. En consecuencia, se invierte la carga de la prueba de modo que es el patrono quien debe demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

La Sala subraya 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 que desvirtuarla, y con ello derrotar la pretensión constitucional del trabajador.

En suma, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o sicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas:

“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].” [23] Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001 [24] . En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

“ En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación .” [25] Finalmente, en cuanto a la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta en que debe encontrarse el trabajador para que sea necesario pedirse autorización al despedirlo, cabe hacer alusión a lo establecido en sentencia T-018 de 2013 [26] , en la cual, se reitera lo manifestado en sentencia C-824 de 2011 [27] , donde se advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que “ la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, 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”.

Por ello, el juez de tutela para identificar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral en las personas discapacitadas y estudiar la procedencia del amparo, debe evaluar los factores de vulnerabilidad que se manifiestan en motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte al actor en su bienestar físico, mental o fisiológico.

2.3.2. La estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad en el derecho internacional. La protección en mención no sólo ha sido desarrollada en el ámbito jurídico interno, pues también ha tenido consagración en el plano del derecho internacional en diversos instrumentos, algunos de los cuales serán citados a continuación.

[28] Por un lado, en el sistema interamericano es reconocida la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad ” , aprobada por Colombia mediante la Ley 762 de 2002. En tal instrumento, y de manera general, se define el término “discapacidad” como una “ …deficiencia física,

mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social ”.

Del mismo modo, en su artículo 3, se dispuso que para lograr los objetivos de la Convención referida, los Estados Parte debían comprometerse a:

“1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (…)” [29] De otra parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General No. 5 [30] sobre los derechos de las personas con discapacidad [31] , consagra que debe existir una protección y promoción mediante programas y leyes generales, y también por medio de programas y normas de finalidad específica.

Es por lo anterior que los Estados miembros del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968 , se comprometen a velar por la protección progresiva de la población en situación de discapacidad, así como a propender por la eliminación de las desventajas que puedan tener lugar en perjuicio de dichas personas.

[32] Adicionalmente, uno de los instrumentos de derecho internacional destacados por velar por el derecho al trabajo de todas las personas en condiciones de igualdad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD). Dicho Convenio consagra, en su artículo 27, el derecho a tener la oportunidad de acceder a un empleo, gozando de un ámbito laboral abierto, inclusivo y accesible. Impone para ese efecto, que los Estados asuman el compromiso de salvaguardar y promover el derecho al trabajo para los trabajadores discapacitados, para lo cual, una de las medidas que demanda, haciendo referencia al derecho bajo estudio, es la de “ garantizar la continuidad en el empleo y unas condiciones de trabajo seguras y saludables ”.

[33] Igualmente, resulta pertinente hacer mención de lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, la cual en su 69ª reunión, aprobó el Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de las‘personas inválidas’. El tratado fue aprobado por el Congreso Nacional mediante la Ley 82 de 1988. En cuanto a empleo se refiere, este instrumento constituye lex specialis frente a normas de la misma jerarquía, por lo cual debe ser aplicado de preferencia. Vale la pena hacer referencia a lo que establece en su artículo 1 con relación a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de discapacidad [34] :

"Artículo 1. 1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conforme con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas." También es relevante citar la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de la ONU en la Resolución 3447 (XXX) de 9 de diciembre de 1975, la cual hace constar en su artículo 7 lo siguiente:

“ El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades , a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.” Debe aclararse que la terminología que se ha usado para hacer referencia

a las personas en situación de discapacidad, concretamente cuando se utiliza la palabra “impedido”, la cual es usada en la traducción al español de la Resolución 3447 de 1975 de la Asamblea General de la ONU, resulta inapropiado, pues utilizar vocablos de esa naturaleza es considerado discriminatorio y atenta contra la igualdad material que debe alcanzarse para permitir la integración social de este tipo de población.

Se puede observar cómo, en el ámbito internacional, distintos tratados aprobados por Colombia velan por la protección del trabajador en circunstancia de discapacidad, específicamente, en cuanto a la obtención y conservación del empleo, haciendo así alusión al derecho de la estabilidad laboral reforzada, pues como se deduce de lo brevemente expuesto en cuanto a instrumentos internacionales, estas personas deben gozar de especial trato por su condición y en consecuencia, el Estado debe garantizar que, entre otras medidas de protección, la estabilidad laboral reforzada de la cual deben gozar estas personas, sea cabalmente cumplida por los empleadores.

Adicionalmente, en laSentencia T-1038 de 2007, la Corte expuso que el alcance del consenso internacional en cuanto a la estabilidad reforzada del trabajador en situación de discapacidad es de tal importancia, que considera que “las obligaciones del Estado Colombiano para con los discapacitados no sólo surgen de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, sino en general de las manifestaciones de voluntad de la comunidad internacional con respecto del reconocimiento de sus derechos humanos y de su dignidad humana, principios que además de regir el orden público internacional, son pilares fundamentales de la constitucionalidad colombiana.” [35] En suma, de lo analizado puede concluirse que, aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el empleador para despedir a sus trabajadores, pues se le impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que sufran alguna discapacidad, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial.

[36] 2.3.2. Los contratos a término fijo frente a la estabilidad laboral reforzada El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 61 establece cuáles son las causales para la terminación del contrato de trabajo.

En efecto, el literal c) de dicho artículo determina que la expiración del plazo pactado entre las partes es una causal de terminación del contrato laboral.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia T-864 de 2011 [37] , reitera lo establecido en sentencia C-016 de 1998 [38] , la cual declaró la constitucionalidad de la norma y manifestó que dicha causal de terminación del contrato no va en contravía del principio de estabilidad laboral, pues al empleado se le deberá renovar el contrato de trabajo, en virtud del principio de solidaridad, siempre que la materia del empleo subsista, que el empleado haya cumplido sus obligaciones y que esto no implique una alteración en la actividad económica.

[39] A su vez, y como se indicó en la mencionada sentencia T-864 de 2011 [40] , se entiende que la expiración del plazo definido para la terminación del contrato no constituye una razón suficiente para justificar la no renovación del contrato de trabajo. Es decir, en el caso en el que el empleado goce de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no constituye una justa causa para que éste no sea renovado. Por lo tanto, la jurisprudencia ha establecido que en los contratos a término fijo, no puede el empleado ser despedido cuando el principio de estabilidad reforzada lo protege, sin que exista una causal objetiva que justifique la terminación, o no renovación del contrato, y sin que haya una autorización de la Oficina de Trabajo.

[41] En la sentencia T-307 de 2008 [42] se presentó un caso que resulta de interés para la resolución de las presentes controversias [43] . En dicha ocasión, la Corte revisó el caso de una persona que, en vigencia de un contrato de trabajo a

término fijo, contrajo una enfermedad de origen común que le generó una pérdida de capacidad laboral inferior al 50%. En aquella oportunidad, la Corte le concedió el amparo y ordenó el reintegro del accionante al cargo que venía ejerciendo o a uno que se aviniera a sus especiales condiciones físicas.

A ese respecto, la Corte sostuvo: “Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo , y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 , deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.” (Subrayado fuera del texto original).

De lo anterior se concluye que en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral a término fijo, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

3. CASO CONCRETO 3.1. RESUMEN DE LOS HECHOS 3.1.1. De los hechos narrados en el escrito de tutela y los documentos aportados en el trámite de la acción, la Sala encuentra probados los siguientes sucesos:

(i) El señor Alejandro Cañas Badillo, de 48 años de edad, prestó sus servicios como metalmecánico en Ecopetrol S.A. desde el 4 de septiembre de 1989, vinculado a tal entidad mediante varios contratos a término fijo y laborando en dicha empresa durante 25 años de manera no continua, de los cuales 14 años, 7 meses y 16 días prestó sus servicios de manera ininterrumpida.

(ii) Encontrándose trabajando en la entidad accionada, el actor empezó a padecer la enfermedad de vitiligo, la cual se conoce como la despigmentación de la piel. Según su médico tratante, dicha situación se debe principalmente a la contaminación- gases y ácidos- que se produce en su lugar de trabajo, razón por la cual debe acudir cada 2 meses a los tratamientos que controlan dicho padecimiento y utilizar diversos medicamentos para la aparición de lesiones en su cuerpo y cara.

(iii) Mediante comunicación del 17 de enero de 2013, al actor se le informó que su contrato de trabajo se daba por terminado, por lo que el accionante prestó sus servicios en la mencionada entidad hasta el 15 de julio de 2013. Lo anterior, sin que mediara autorización del Inspector de Trabajo. Cabe anotar que al actor pertenecía a la Bolsa de Temporales a la cual mediante Acta de Acuerdo, se buscó dar solución total y definitiva.

(iv) Mediante oficio del 16 de septiembre de 2013, la accionada le informó al actor acerca de la necesidad de aceptar los términos de la mencionada Acta de conciliación. En dicha comunicación, se le indicó que de no aceptar en el término de 15 días calendario, estaría renunciando a los términos y valores pactados en la negociación.

3.1.2. Consideraciones sobre la procedibilidad de la acción de tutela en el presente caso. En primer lugar, la Sala deberá establecer la procedencia de esta acción, determinando si el señor Alejandro Cañas Badillo cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, distinto de la tutela, para la protección de sus derechos fundamentales a la seguridad social, a la salud, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

El principio de subsidiaridad está consagrado en el inciso 4º del artículo 86 de la Constitución, que establece que “ esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial , salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

En este orden de ideas, existiendo otros mecanismos de defensa judicial para la protección reclamada, se debe recurrir a ellos antes de interponer la acción de tutela.

Sin embargo, aun cuando sí existen vías ordinarias para reclamar la protección de los derechos que se consideran violados, la tutela procede si en el caso concreto se establece lo siguiente:

(i) que aquél no es idóneo o (ii) que siendo apto para conseguir la protección, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional de la tutela.

L a idoneidad del medio de defensa ordinario debe ser analizada en cada caso concreto, y es necesario que se tenga en cuenta las características procesales del mecanismo, las circunstancias del peticionario y el derecho fundamental involucrado. Lo anterior significa pues, que un medio judicial excluiría la procedencia de la acción de tutela, siempre y cuando, en la práctica, salvaguarde de manera eficaz el derecho fundamental invocado.

[44] Teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela, para el caso de reintegro laboral de personas que se encuentran en alguna circunstancia de debilidad manifiesta, debe recordarse que por regla general, no procede la tutela para solicitar el reintegro laboral. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la acción de tutela se torna en el mecanismo procedente cuando es instaurada por personas en situación de debilidad manifiesta, sumado al estudio de otras condiciones particulares de quienes invocan el amparo que indiquen una posible vulneración de sus derechos fundamentales.

En el presente caso, puede verificarse que el accionante se encuentra padeciendo la enfermedad de vitiligo, siendo esta una afección grave en la piel, por lo cual debe someterse a controles cada dos meses y al uso de medicamentos para tratar la aparición de lesiones en su cuerpo. Además de lo anterior, tanto el actor como su familia no cuentan actualmente con protección en salud, pues el accionante se encuentra sin empleo. Debe anotarse también que el señor Alejandro Cañas Badillo cuenta con 48 años de edad, lo cual impide que pueda entrar fácilmente al campo laboral.

Teniendo en cuenta la situación y las condiciones específicas del actor, es evidente que se trata de una persona que se encuentra en Estado de debilidad manifiesta. Así, es necesario concluir que en este caso, con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, la acción de tutela procede de manera transitoria, pues considerando las circunstancias personales del actor, los mecanismos ordinarios de defensa judicial no responden a su urgencia, a quien no debe sometérsele a continuar en situación de desempleo, sufriendo además con su enfermedad, la cual va comprometiendo paulatinamente todo el cuerpo, logrando un deterioro progresivo e irreparable en la piel.

En consecuencia, se considera legítima la conducta del señor Alejandro Cañas Badillo al ejercitar la acción de tutela, teniendo en cuenta que, al tratarse de un sujeto de especial protección constitucional, no contó con otro medio de defensa más eficaz e idóneo para que se le respetara sus derechos fundamentales.

3.2. ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TUTELANTE. 3.2.1. Vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada Esta Corporación debe pronunciarse sobre la posible vulneración del derecho la estabilidad laboral reforzada del accionante, por parte de Ecopetrol S.A., al haberle terminado su contrato de trabajo sin haber contado con autorización de la oficina de Trabajo, encontrándose el actor padeciendo de vitiligo.

En este caso, debe hacerse referencia a lo estudiado en la parte considerativa de esta sentencia, en la cual se afirmó que el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o sicológico:

“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].” [45] En cuanto a la situación de vulnerabilidad del accionante, como primera condición para que se considere que se violó el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe indicarse que la enfermedad de la cual sufre el accionante, afecta su piel de manera más grave, en la medida en que transcurre el tiempo, razón por la cual debe acudir a continuos controles, y utilizar determinados medicamentos para las lesiones que dicho padecimiento le causa.

Además, se trata de una persona que, como ya se puso de presente en esta sentencia, se encuentra sin empleo y sin protección en salud, sin mencionar que por su edad -48 años- y por su enfermedad y las lesiones que son evidentes en su cuerpo, le resulta difícil ingresar nuevamente al campo laboral.

Así, se hace innegable el hecho de que se trata de una persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta y de evidente vulnerabilidad.

Con relación al segundo supuesto mencionado, atinente a que el empleador debe tener conocimiento de la situación del trabajador, aunque el actor no señala que formalmente haya informado de su estado de salud a su empleador, la enfermedad del accionante es notoria tanto en su cara como en sus brazos y manos, entre otras, pues se trata de una despigmentación de la piel. Además, en la historia clínica, emitida por la Regional de Salud de Ecopetrol, consta claramente que el actor presenta la enfermedad de vitiligo.

Por lo anterior, puede colegirse que sí existía conocimiento del estado de salud del señor Alejandro Cañas Badillo por parte la entidad accionada, por lo cual se cumple con la segunda condición para que se constituya la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, se advirtió también que la entidad accionada no contó con el permiso del inspector de trabajo para terminar el contrato de trabajo del accionante, pues consideró que por haberse cumplido el plazo del contrato a término fijo, era adecuado despedir al actor.

En suma, se observa que en el caso del señor Alejandro Cañas Badillo efectivamente se cumple con los supuestos que configuran la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Así, la Sala no considera ajustada a derecho la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del accionante, la cual fue tomada por Ecopetrol S.A ., pues no se cumplió con los requisitos de ley, a la luz de los cuales, es posible ordenar la terminación del contrato laboral de una persona en situación de discapacidad, sin vulnerar su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En efecto, como se mencionó en las consideraciones de esta providencia, al no cumplir con dicho requisito, se genera la sanción antes mencionada, la cual se encuentra prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada específicamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligación de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, a favor del empleado, cuando realiza el despido o da por terminado el contrato, al trabajador en circunstancia de discapacidad, sin haber contado con la previa autorización del Ministerio de Trabajo para tal efecto.

Por último, vale la pena resaltar que además de lo anterior, Ecopetrol S.A. no probó que la causa por la cual se dio por terminado el contrato del actor hubiera obedecido a razones objetivas, diferentes al simple cumplimiento del plazo pactado, por lo cual, opera la presunción según la cual, en casos como el presente, si el empleador no demuestra la causa objetiva de terminación de contrato, se entiende que la decisión fue tomada meramente debido a la situación especial, en este caso, de discapacidad, del trabajador. Como consecuencia de lo anterior, quedó el señor Alejandro Cañas Badillo

privado de obtener los medios económicos para su subsistencia, pues su edad y estado de salud le dificultan en gran medida la consecución de un nuevo empleo.

Así pues, la Sala encuentra que la decisión tomada por la entidad accionada, vulneró los derechos a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada del demandante, pues a pesar de ser titular de protección, su contrato de trabajo le fue terminado sin que se observaran los requisitos previstos para tal efecto.

3.3. CONCLUSIÓN Y DECISIÓN A ADOPTAR En suma, la Sala concluye que en este caso Ecopetrol S.A. vulneró los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Alejandro Cañas Badillo , en razón a que su contrato laboral a término fijo fue dado por terminado sin autorización previa de la Oficina de Trabajo, tratándose de una persona que se encontraba enferma y para la cual está prevista la figura de la estabilidad laboral reforzada, situación que no fue tenida en cuenta por la entidad accionada.

En consecuencia, la Sala confirmará la sentencia del veintisiete (27) de noviembre de 2013, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga a través de la cual se concedió transitoriamente el amparo.

2. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.

CONFIRMAR la sentencia del veintisiete (27) de noviembre de 2013, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga a través de la cual se concedió transitoriamente el amparo.

SEGUNDO. Por Secretaría General líbrese las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Folio 10, Cuaderno de Primera Instancia [2] Folio 11, Cuaderno de Primera Instancia [3] Folio 12, Cuaderno de Primera Instancia [4] Folio 13, Cuaderno de Primera Instancia [5] Al respecto, ver Sentencia T-886 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, y Sentencia T-761A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [6] Al respecto, ver Sentencia T-490 de 2010 y T-716A de 2013 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [7] Al respecto, ver Sentencia T 198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [8] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[9] Al respecto, ver Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-761A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [10] M.P. Alvaro Tafur Galvia.

[11] Al respecto, ver Sentencia T-490 de 2010 y T-761A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [12] Al respecto, ver Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[13] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [14] M.P. Rodrigo Escobar Gil [15] Al respecto, ver Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. En esta oportunidad se estudia el caso de una persona que padece una discapacidad y su relación laboral fue terminada sin justa causa y sin autorización previa de la oficina de Trabajo.

[16] Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [17] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [18] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [19] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa [20] En la sentencia C-531 de 2001,M.P. Álvaro Tafur Galvis, que realizó un control de constitucionalidad sobre el artículo 26 de esta Ley, la Corte decidió:

“ Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y

54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato." [21] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [22] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [23] Sentencia T-651 de 2012 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[24] M.P. Rodrigo Escobar Gil [25] Al respecto, ver Sentencia 777 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [26] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [27] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [28] Debe recordarse que en el artículo 93 de la Constitución Política se establece que los derechos y deberes consagrados en ella se deben interpretar de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia, por lo que los mandatos contenidos en los Convenios acerca de la protección a los discapacitados y sobre la estabilidad laboral reforzada para discapacitados, al entenderse de conformidad con los Derechos Humanos, deben cumplirse y respetarse por el Estado colombiano.

[29] Al respecto, ver Sentiencia C-606 de 2012, M.P. Adriana María Guillén Arango [30] En las sentencias C-406 de 1996, C-251 de 1997, T-568 de 1999, C-010 de 2000, T-1319 de 2001, C-671 de 2002, T-558 de 2003 y T-786 de 2003, entre otras, la Corte Constitucional señaló que la jurisprudencia de las instancias internacionales de derechos humanos ocupa un lugar esencial para interpretar el alcance de los tratados sobre derechos humanos y por lo tanto, de los derechos constitucionales mismos.

[31] Naciones Unidas. Documento E/1995/22, párrafo 34. [32] Al respecto, ver Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [33] Al respecto, ver Sentencia T- 601 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[34] Al respecto, ver la Sentencia T-427 de 1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [35] Sentencia C-410 de 2001. [36] Al respecto, ver Sentencia T-761A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub [37] M.P. Juan Carlos Henao Pérez [38] M.P. Fabio Morón Díaz [39] Ibídem.

[40] M.P. Juan Carlos Henao Pérez [41] Sentencia T-575 de 2010, T-772 de 2010 y T-860 de 2010. [42] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto [43] Al respecto, ver Sentencia T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez [44] Ver sentencias T-441 de 1993, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-594 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T- T-761A de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[45] Sentencia T-651 de 2012 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.