

Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia

Ficha Jurisprudencial No. 2: Sentencia T-187 de 2021 Estabilidad Laboral
Reforzada por Condiciones de Salud

1. RADICADO	Sentencia T-187 DE 2021 Expediente T-8.061.394.
2. MAGISTRADO PONENTE	GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.
3. ACCIONANTE	José Rivera Ibarra
4. ACCIONADO	Esmeraldas Mining Services S.A.S.
5. DERECHOS EN DISCUSIÓN	Derechos a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada
7. DERECHOS FUNDAMENTALES PREDOMINANTEMENTE DISCUTIDO O PROTEGIDO	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD
8. TERCEROS VINCULADOS EN EL TRÁMITE DE LA ACCIÓN	MEDIMAS E.P.S.
9. DESPACHO DE PRIMERA INSTANCIA	Negó el amparo
10. DESPACHO DE SEGUNDA INSTANCIA	Revocó la sentencia de primera instancia y, en su lugar, declaró la Improcedencia de la acción de tutela.
11. DECISIÓN EN LA REVISIÓN	Revoca la sentencia de segunda instancia, y en su lugar Concede el amparo. Igualmente, declara ineficacia de la desvinculación del trabajador, ordena a Esmeraldas Mining Services S.A.S a: (i) reintegrar al accionante, (ii) afiliarlo a la seguridad social en pensiones, riesgos profesionales y en salud; (iii) brindarle capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y (iv) reconocer y pagar la indemnización correspondiente, las prestaciones, salarios y aportes.
12. HECHOS QUE MOTIVARON LA ACCIÓN	

La Corte estudia la acción de tutela presentada por un ciudadano que trabajó como fontanero en una mina en Muzo, Boyacá, de extracción de la empresa Esmeraldas Mining Services S.A.S. El peticionario fue vinculado el 6 de julio de 2011 mediante contrato laboral a término indefinido. La relación laboral se mantuvo de forma ininterrumpida, hasta el 1o de octubre de 2020, momento en el que el empleador dio por terminado el contrato de forma unilateral y pagó la indemnización por despido sin justa causa. El accionante afirmó que el contrato terminó por razón de sus condiciones de salud. En concreto, por su diagnóstico de Esclerosis Lateral Amiotrófica -ELA-.

Por su parte, la sociedad empleadora adujo que la relación laboral con el actor finalizó por causa de la disminución del desarrollo del objeto social de la empresa y la grave afectación sufrida con motivo de las medidas implementadas para contrarrestar la pandemia del COVID-19. De hecho, entre los meses de abril y octubre de 2020 desvinculó 285 trabajadores y eliminó sus cargos.

13. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Negó el amparo invocado. Consideró que la tutela no satisfizo el requisito de subsidiariedad, ya que la jurisdicción ordinaria es el escenario idóneo para reclamar pretensiones económicas derivadas de la relación laboral. Por otro lado, no advirtió la afectación de los derechos del actor que habilite la intervención del juez constitucional porque el contrato a término indefinido finalizó con base en una causa objetiva, legalmente autorizada a los empleadores, y previa liquidación y pago de los salarios, las prestaciones sociales y la indemnización por despido injusto. Además, el peticionario no probó que la accionada conociera sus enfermedades ni que se encontraba en situación de debilidad manifiesta, careciera del mínimo vital o que se hubiese configurado un perjuicio irremediable con ocasión del despido.

14. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Chiquinquirá revocó la decisión de primera instancia. En su lugar, declaró la improcedencia de la acción de tutela. Destacó que, por regla general, el recurso de amparo es improcedente para solicitar el reintegro y el pago de prestaciones derivadas del contrato de trabajo. En esa medida, el presente asunto debió plantearse ante la jurisdicción ordinaria laboral. Finalmente, adujo que el actor no probó que la demandada conociera su situación de salud, el nexo causal entre el despido y la enfermedad, la afectación del mínimo vital ni la configuración de un perjuicio irremediable.

15. PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

¿Esmeraldas Mining Services S.A.S vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada, vida digna, igualdad, trabajo, seguridad social y mínimo vital de un fontanero al dar por terminado su contrato de forma unilateral y sin contar con autorización del Inspector de Trabajo, pese a que el accionante alega que se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud? Adicionalmente, la Sala también deberá precisar si, en el caso concreto, procede el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado.

16. DOCTRINA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL EN EL CASO EN CONCRETO

1. En primer lugar, quedó demostrado que tanto el diagnóstico (2013) como los hallazgos médicos sobre la evolución de la enfermedad ocurrieron en vigencia de la

relación laboral entre el señor Rivera Ibarra y la empresa Esmeraldas Mining Services S.A.S, y se mantenían al momento de su desvinculación. Esta situación está acreditada con los registros consignados en la historia clínica aportada al proceso

2. En segundo lugar, es evidente que la patología que aqueja al accionante repercutía en su actividad laboral. Al respecto, resulta necesario exponer las labores que ejerció durante la vigencia del contrato de trabajo.... Es claro que dadas las características de la Esclerosis Lateral Amiotrófica -ELA- descritas en esta sentencia, en especial la debilidad muscular progresiva y continua (degenerativa) en las extremidades, tal como lo refiere el accionante, resultaba cada vez más difícil el desarrollo de dichos trabajos en la medida en que exigen importantes esfuerzos físicos.

3. En tercer lugar, de acuerdo con las afirmaciones del actor, a pesar de sus graves limitaciones físicas, acudía diariamente a trabajar ya que era "(...) el único sustento económico para sobrevivir" y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios médicos que requería con urgencia. Por lo tanto, debido al notorio deterioro de su estado físico, algunos compañeros le ayudaban con el trabajo para que terminara exitosamente sus labores. De manera que no hay duda de que el diagnóstico de la enfermedad degenerativa y sus padecimientos progresivos dificultaron sustancialmente el desempeño de las funciones del accionante como fontanero u obrero en la mina.

4. También es posible determinar que la accionada conocía la condición médica del demandante con anterioridad al despido. En efecto, el actor manifestó que, después de dos años de labores, "(...) [l]e apareció una enfermedad en las manos y los brazos" motivo por el cual "(...) la empresa [lo] envió a controles médicos y demás exámenes (...) con ortopedista, neurología fisiatría, determinando como diagnóstico Esclerosis Lateral Amiotrofia (ELA)". Y a pesar de que "nunca [se dejó] incapacitar" sí le eran concedidos permisos para acudir a exámenes y consultas médicas relacionadas con su enfermedad en Tunja, Chiquinquirá y Bogotá

5. En el presente asunto no se acreditó que el empleador contara con la autorización de la autoridad de trabajo previa al despido, de conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta situación la confirmó la empresa accionada, quien indicó que no conocía la situación de salud del accionante -circunstancia desvirtuada previamente-, y que existía una causa objetiva para el despido, razón por la que no se requería esa autorización. Dado que no se cuenta con la respectiva autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por la patología de base del accionante, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del peticionario. En esa medida, corresponde a la entidad accionada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.

6. La Sala advierte que, si bien la accionada invocó una causal objetiva para fundamentar la terminación del contrato, no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

17. DOCTRINA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. La Sentencia SU-049 de 2017 precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.

2. Si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva.

RESPECTO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

1. La estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.

2. La Sentencia T-041 de 2019 señaló que “el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral”; de lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador.

3. Sobre la posibilidad de desvirtuar la presunción por despido injusto, en la Sentencia T-020 de 2021 la Corte concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por tres razones: i) cuando finalizó el contrato la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; y iii) su actuación se enmarcó inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, la consecuente reducción de personal y la imposibilidad de renovar el contrato debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución.

4. En el caso concreto, dado que no se cuenta con la respectiva autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por la patología de base del accionante, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del peticionario. En esa medida, corresponde a la entidad

accionada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.

RESPECTO DE LA LABOR DEL JUZGADOR

1. Esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada cuando el trabajador pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral. En concreto, el juez constitucional debe verificar que:

- a. el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones;
- b. el empleador conoció tal condición en un momento previo al despido;
- c. no existe autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y
- d. el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido injusto.

18. USO DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD	NO
19. ¿CUÁL ES EL NÚCLEO ESENCIAL DEL DERECHO RECLAMADO?	La estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona "(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)".

**20. ¿HAY UN CAMBIO,
MODULACIÓN O REITERACIÓN DE
CRITERIO JURISPRUDENCIAL?**

REITERACIÓN

[40] Sentencias T-1000 y T-1086 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[41] Sentencia C-934 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[43] Acápite redactado con base en las Sentencias T-1140 de 2005, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-279 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; y T-138 de 2017, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[44] Sentencias T-785 de 2009, M.P. María Victoria Calle Correa; T-799 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y T-165 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[45] Sentencias T-106 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell; y T-100 de 1994, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[46] Sentencias T-705 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; y T-391 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[47] Sentencias T-406 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-092 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-418 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; T-550 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo y T-271 de 2018, Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[48] Sentencias T-663 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; y T-703 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[55] Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

[63] Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[64] Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

<p>21. IDENTIFICACIÓN DEL PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL</p>	<p>[40] Sentencias T-1000 y T-1086 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [41] Sentencia C-934 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [43] Acápite redactado con base en las Sentencias T-1140 de 2005, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-279 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; y T-138 de 2017, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [44] Sentencias T-785 de 2009, M.P. María Victoria Calle Correa; T-799 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y T-165 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [45] Sentencias T-106 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell; y T-100 de 1994, M.P. Carlos Gaviria Díaz. [46] Sentencias T-705 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; y T-391 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [47] Sentencias T-406 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-092 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-418 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; T-550 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo y T-271 de 2018, Luis Guillermo Guerrero Pérez. [48] Sentencias T-663 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; y T-703 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [55] Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera. [63] Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [64] Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.</p>
<p>22. IDENTIFICACIÓN DEL PRECEDENTE DOCTRINAL</p>	<p>NO HAY</p>
<p>23. VOTOS DISIDENTES</p>	<p>NO HAY</p>