

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

Ficha Jurisprudencial No. 3: Sentencia T-121 de 2021 -- Estabilidad Laboral Reforzada por Motivos de Salud

1. RADICADO	Sentencia T-121/2021 Expediente T- 7.831.312
2. MAGISTRADO PONENTE	DIANA FAJARDO RIVERA
3. ACCIONANTE	Juliana
4. ACCIONADO	Incametal S.A.S
5. DERECHOS EN DISCUSIÓN	Estabilidad laboral reforzada, derecho a las personas en condiciones de debilidad manifiesta por motivos de enfermedad, el derecho al trabajo, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas y el derecho a la dignidad humana
7. DERECHOS FUNDAMENTALES PREDOMINANTEMENTE DISCUTIDO O PROTEGIDO	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR MOTIVOS DE SALUD
8. TERCEROS VINCULADOS EN EL TRÁMITE DE LA ACCIÓN	NO
9. DESPACHO DE PRIMERA INSTANCIA	Negó el amparo
10. DESPACHO DE SEGUNDA INSTANCIA	-
11. DECISIÓN EN LA REVISIÓN	Revoca la decisión de instancia que declaró improcedente el amparo, concede la protección de los derechos fundamentales solicitada, declara ineficaz la desvinculación de la trabajadora y ordena su reintegro solo si la accionante así lo desea, considerando que en este momento cuenta con un nuevo empleo; igualmente, insta a Incametal a conceder el pago retroactivo de los salarios dejados de percibir y los

	aportes a la seguridad social si Juliana opta por el reintegro, de lo contrario puede acudir a la Jurisdicción ordinaria laboral para reclamar indemnización por despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.
12. HECHOS QUE MOTIVARON LA ACCIÓN	
<p>Juliana interpuso acción de tutela contra su empleadora, Incametal S.A.S, para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de personas en condiciones de debilidad manifiesta por motivos de enfermedad, al trabajo, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas y a la dignidad humana. La empresa accionada argumentó que Juliana no se encontraba en estado de indefensión pues su diagnóstico de tuberculosis no generó incapacidades ni restricciones laborales posteriores y que solo conoció el diagnóstico de VIH al momento de practicarse el examen de retiro.</p>	
13. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA	
<p>Mediante sentencia del 28 de noviembre de 2019, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Oralidad de Bello, Antioquia, declaró improcedente la acción de tutela luego de considerar que “no se vislumbra un daño inminente de tal envergadura que fuese a causar un perjuicio de una magnitud irremediable que sea necesaria (sic) proteger por vía de tutela, pretermitiendo la subsidiariedad de la acción y mucho menos que la actora se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada (...).” Esta decisión no fue impugnada.</p>	
14. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA	
<p>No hay.</p>	
15. PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL	
<p>¿Una empresa vulnera los derechos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, vida digna y dignidad humana al no prorrogar el contrato de trabajo de una mujer de escasos recursos en condición de debilidad manifiesta por padecer tuberculosis y VIH, cuando conoce previamente el diagnóstico de tuberculosis, y se entera de la enfermedad de VIH en el momento en que se realiza el examen de egreso de la trabajadora?</p>	
16. DOCTRINA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL EN EL CASO EN CONCRETO	
<p>1. En el marco de su vinculación laboral Juliana adquirió una condición de debilidad manifiesta ocasionada por sus enfermedades de VIH y tuberculosis que como ha quedado antes expuesto, se encuentran interrelacionadas.</p> <p>2. Si bien, durante su vinculación la accionante no informó acerca del diagnóstico de VIH, a lo cual no estaba obligada conforme a la jurisprudencia constitucional y al artículo 35 del Decreto 1543 de 1997, en ejercicio de su derecho a la intimidad, es importante señalar que no obra en el expediente la autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminado su contrato debido al diagnóstico de tuberculosis y su condición de debilidad manifiesta, como lo ha exigido esta Corporación y lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</p>	

3. La Sala observa que para el momento del examen de egreso la accionante informó que se encontraba en tratamiento por sus diagnósticos de tuberculosis y de VIH, evento que ha debido significar la suspensión del proceso de terminación del contrato; sin embargo, Incametal S.A.S no inició acción alguna. Y tan inminente era el perjuicio irremediable que podía llegar a sufrir Juliana que su EPS continuó dándole cobertura hasta el 15 de julio de 2020, debido a la necesidad de continuidad en su tratamiento, hasta que quedó sin cobertura.

4. Es posible concluir que fue el estado de salud de la accionante lo que determinó la finalización de su contrato de trabajo. Aunque Incametal S.A.S aseguró desconocer el diagnóstico de VIH de Juliana al momento de decidir no renovar el contrato, tres argumentos le permiten a la Sala afirmar que su despido fue un acto discriminatorio. En primer lugar, tal como se viene sosteniendo, la accionante había sido diagnosticada con VIH y tuberculosis ambos diagnósticos con solo días de diferencia entre octubre y noviembre del 2018. A pesar de tener conocimiento de ésta última enfermedad, la accionada no solicitó el aval de la autoridad laboral correspondiente. En segundo lugar, la posición de Incametal S.A.S es contradictoria en tanto aseguró que la accionante no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, pero durante la vigencia del contrato autorizó salidas regulares de Juliana a sus controles médicos periódicos, generados por sus patologías de tuberculosis y VIH. Por último, como la accionante trabajó por más de tres años de manera ininterrumpida para Incametal S.A.S, la sorpresiva decisión de no renovar el contrato sin justa causa permite inferir que dicha decisión se debió al conocimiento del diagnóstico de al menos una de sus enfermedades.

5. Es importante señalar que Juliana estuvo desempleada aproximadamente por 10 meses y el hecho de que en la actualidad tenga otro trabajo no subsana la violación de sus derechos fundamentales. En efecto, el acto discriminatorio de dar por terminado un contrato que se venía renovando desde el 2016 por la supuesta terminación de la labor contratada o el vencimiento del plazo, no es una causal legal válida en términos jurisprudenciales para terminar el vínculo laboral de una persona que goza de especial protección constitucional por motivos de salud.

17. DOCTRINA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Esta Corporación ha explicado que la garantía de estabilidad reforzada se aplica en cualquier tipo de vínculo laboral en el ámbito público o privado, esto es, en los contratos a término fijo, en los contratos de obra o en los de prestación de servicios, para señalar que el solo cumplimiento del término pactado o la culminación de la obra no constituyen una causa objetiva y suficiente para disolver la relación de trabajo sino que es necesario demostrar la terminación de la necesidad laboral o el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador.

2. Quienes padecen VIH son considerados sujetos de especial protección constitucional no solo por encontrarse expuestos a la discriminación social a raíz de los prejuicios existentes en relación con esta enfermedad, sino también debido al continuo deterioro de la salud, generando un impacto a nivel económico, social y

laboral que exige al Estado y a la sociedad brindarles un trato materialmente igualitario, solidario y digno ante las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentran.

3. La Corte ha considerado como medidas de protección especiales para las personas que padecen VIH aquellas relativas a su estabilidad laboral, con el fin de evitar que su derecho al trabajo se vea afectado a partir de cualquier forma de discriminación. Así, ha sostenido que quienes son portadores de VIH/SIDA no pueden ser despedidos por padecer esta enfermedad y son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada que puede ser reclamado por vía de tutela.

4. El empleador debe velar por el acondicionamiento del lugar de trabajo, otorgar los permisos para asistir a controles médicos, adoptar las medidas de apoyo pertinentes y crear un ambiente digno. De otra parte, ha destacado que el trabajador no tiene la obligación de manifestar que le fue diagnosticado el virus para acceder o permanecer en una actividad laboral, protegiendo al mismo tiempo su derecho fundamental a la intimidad.

5. En primer lugar, para proteger al trabajador actualmente se presume que la terminación de la relación laboral de una persona con VIH se debe a su enfermedad, sin importar cual sea la modalidad contractual. En segundo lugar, le corresponde al empleador demostrar una causa objetiva que desvirtúe la presunción de discriminación. Y, en tercer lugar, es necesario solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo para desvincular al trabajador en estas condiciones.

6. En síntesis, por expreso mandato constitucional y de acuerdo con los principios de igualdad y solidaridad: i) las personas portadoras de VIH son sujetos de especial protección constitucional por la gravedad de su enfermedad y la condición de debilidad manifiesta en que se encuentran; ii) tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto es, a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que tengan, pues se presume que el empleador conoce su condición; iii) le corresponde al empleador demostrar que el despido tiene una causa objetiva, es decir, que no obedeció a un trato discriminatorio basado en la enfermedad; y iv) se requiere la previa autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a la terminación del contrato.

18. USO DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD	No
19. ¿CUÁL ES EL NÚCLEO ESENCIAL DEL DERECHO RECLAMADO?	Las personas portadoras de VIH son sujetos de especial protección constitucional por la gravedad de su enfermedad y la condición de debilidad manifiesta en que se encuentran; ii) tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, esto es, a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que

	<p>tengan, pues se presume que el empleador conoce su condición; iii) le corresponde al empleador demostrar que el despido tiene una causa objetiva, es decir, que no obedeció a un trato discriminatorio basado en la enfermedad; y iv) se requiere la previa autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a la terminación del contrato.</p>
<p>20. ¿HAY UN CAMBIO, MODULACIÓN O REITERACIÓN DE CRITERIO JURISPRUDENCIAL?</p>	<p>REITERACIÓN ^[39] Sentencia T-327 de 2017. M.P. (e) Iván Humberto Escrucería Mayolo. ^[42] Sentencia T-277 de 2017 M.P. (e) Aquiles Arrieta Gómez reiterada por la Sentencia T-426 de 2017 Cristina Pardo Schlesinger. ^[44] Sentencia SU-256 de 1996. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, reiterada en la Sentencia T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. ^[45] Sentencia T-469 de 2004. M.P. Rodrigo Escobar Gil, reiterada en las sentencias T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández; y T-025 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. ^[46] Sentencias T-1218 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño; T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández y T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. En concordancia con el artículo 35 del Decreto 1543 de 1997. ^[47] Sentencia T-375 de 2016. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. ^[48] Sentencia T-025 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva reiterada por las sentencias T-513 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa y T-392 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras. ^[49] Sentencias T-513 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa y T-327 de 2017. M.P.(e) Iván Humberto Escrucería Mayolo, entre otras.</p>

<p>21. IDENTIFICACIÓN DEL PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL</p>	<p>[39] Sentencia T-327 de 2017. M.P. (e) Iván Humberto Escrucerà Mayolo. [42] Sentencia T-277 de 2017 M.P. (e) Aquiles Arrieta Gómez reiterada por la Sentencia T-426 de 2017 Cristina Pardo Schlesinger. [44] Sentencia SU-256 de 1996. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, reiterada en la Sentencia T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [45] Sentencia T-469 de 2004. M.P. Rodrigo Escobar Gil, reiterada en las sentencias T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández; y T-025 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [46] Sentencias T-1218 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño; T-295 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández y T-986 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. En concordancia con el artículo 35 del Decreto 1543 de 1997. [47] Sentencia T-375 de 2016. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [48] Sentencia T-025 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva reiterada por las sentencias T-513 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa y T-392 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras. [49] Sentencias T-513 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa y T-327 de 2017. M.P.(e) Iván Humberto Escrucerà Mayolo, entre otras.</p>
<p>22. IDENTIFICACIÓN DEL PRECEDENTE DOCTRINAL</p>	<p>NO HAY</p>
<p>23. VOTOS DISIDENTES</p>	<p>NO HAY</p>