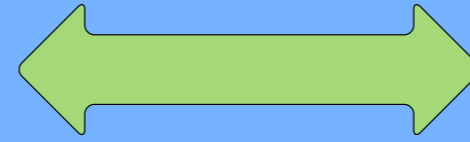


Si se desconoce

¿Se desconoce el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada cuando se despide a un trabajador o contratista que no cuente con calificación de la pérdida de la capacidad laboral sin previa autorización del Ministerio de trabajo?

No se desconoce



T-1083 de 2007
M.P. Humberto Antonio Sierra Porto



T-594 de 2015
M.P. Luis Ernesto Vargas Silva



T-141 de 2016
M.P. Alejandro Linares Cantillo



T-251 de 2016
M.P. Alberto Rojas Ríos



SU049 de 2017
M.P. María Victoria Calle



SU040 de 2018
M.P. María Victoria Calle



T-586 de 2019
M.P. Carlos Bernal Pulido.



T-052 de 2020
M.P. Antonio Jose Lizarazo O.

Estabilidad ocupacional reforzada

Problema jurídico

¿Se desconoce el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada cuando se despide a un trabajador o contratista que no cuente con calificación de pérdida de la capacidad laboral sin previa autorización del Ministerio de trabajo?

Sentencia reconceptualizadora de línea

Sentencias Reconceptualizadoras

Sentencia Dominante

Sentencias Hito Consolidadora de línea

La Corte indicó que los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, o bien porque los aqueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares, están incluidos dentro del radar de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral. A través de la evolución de la jurisprudencia se ha extendido el umbral de protección que otorga la estabilidad laboral reforzada. En virtud de ello, hoy en día también se encuentran cobijadas por esta garantía las personas que sufren algún tipo de enfermedad, aunque la misma no sea considerada estrictamente como una limitación permanente, al igual que quienes se encuentran convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estas hipótesis, el trabajador se halla en un estado de debilidad manifiesta que clama por protección constitucional. Sentencia T-251 de 2015 M.P. Alberto Rojas Ríos.

Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores discapacitados efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad. Sentencia T-1083 de 2007 M.P Humberto Antonio Sierra Porto.

La Corte Constitucional sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma, no por la naturaleza del contrato. Entonces, también en estos casos, es necesario que la empresa de servicios temporales acuda a la autoridad laboral competente con el fin de obtener la autorización de despido de la persona en condición de debilidad. Sentencia T-141 de 2016 M.P. Alejandro Linares Cantillo

La protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral expedida por las juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador. De la misma manera, la procedibilidad de la acción de tutela tampoco puede supeditarse a un determinado porcentaje de discapacidad, pues más que analizarse la gravedad del estado de salud del actor, deberá comprobarse que su despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. Sentencia T-594 de 2015.M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de:(i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional,(ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente,(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato. Sentencia T-052 de 2020.M.P. Antonio HJosé Lizarazo Ocampo.

Por ello, antes de proceder a la terminación del vínculo laboral, el empleador estará en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo "que tenga conocimiento previo de una afectación de salud que impida o dificulte sustancialmente" siempre el desarrollo de las labores al trabajador. Así, si el empleador omite este trámite y termina la relación laboral, por un lado, violenta una norma de rango legal y, por el otro, transgrede el orden constitucional, pues incurre en una conducta sospechosa de un presunto trato discriminatorio. Sentencia T-586 de 2019 .M.P. Carlos Bernal pulido

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda." SU049 de 2017. M.P. Maria Victoria Calle Correa.

(...) la estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Motivo por el cual, en los eventos en los que el empleador requiera dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de este fuero, precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente. SU040 de 2018 M.P. Cristina Pardo Schlesinger