

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-231/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

(...) el vínculo laboral de la accionante fue terminado unilateralmente por la empresa empleadora, a pesar de que esta conocía sus diagnósticos. Con lo anterior vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora y, concretamente, desconoció el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no solicitó autorización de la Oficina de Trabajo. Sobre este punto se resalta que el alcance de esta norma se ha hecho extensivo a las personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, como es el caso de la (accionantes).

FORMAS DE DISCRIMINACION DIRECTA EN MATERIA LABORAL-Jurisprudencia constitucional

(...) no resulta de recibo que los empleadores usen los asuntos relativos a la salud de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta para generar en ellos sentimientos de culpa, presión o vergüenza, relacionados con el cumplimiento de las metas o de las labores asignadas.

DERECHO A LA IGUALDAD-Aspectos que comprenden la comprobación de una discriminación de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Requisito de conocimiento previo del empleador de las afecciones de salud del trabajador

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

PRUEBA ELECTRONICA-Valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de las aplicaciones de texto whatsapp como prueba indiciaria

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden transitoria de reintegrar al accionante, hasta que justicia ordinaria se pronuncie de fondo

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T- 231 DE 2024

Referencia: Expediente T-9.855.160

Acción de tutela interpuesta por Dilia contra Casablanca.

Magistrada Ponente:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Bogotá D.C., diecisiete (17) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, así como por las magistradas Natalia Ángel Cabo y

Cristina Pardo Schlesinger, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos el 21 de septiembre de 2023 por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín, en primera instancia, y el 25 de octubre de 2023 por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Oralidad de Medellín, en segunda instancia, dentro de la acción de tutela promovida por Dilia contra Casablanca. El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión mediante auto del 18 de diciembre de 2023 de la Sala de Selección de Tutelas Número Doce que fue notificado el 23 de enero de 2024.

Aclaración previa

En el presente asunto, la Sala Octava de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional suscribirá dos versiones del fallo adoptado. La primera versión será comunicada a las partes del proceso, así como a los vinculados y contendrá los nombres reales de la accionante y la empresa accionada.

La segunda versión será remitida a la Relatoría de la Corte Constitucional y en esta se suprimirán los datos que permitan la identificación de la accionante, pues en la providencia se hace referencia a su historia clínica y a información relativa a su salud física. Con tal finalidad, los nombres de la actora y de la empresa accionada serán remplazados, respectivamente, por los nombres ficticios Dilia y Casablanca que se escribirán en letra cursiva. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Acuerdo 02 de 2015, por medio del cual se unifica y actualiza el Reglamento de la Corte Constitucional y lo resuelto en la Circular interna Nro. 10 de 2022 de esta Corporación.

I. I. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

1. La señora Dilia presentó acción de tutela a través de apoderada judicial, en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, al debido proceso, a la “eficacia constitucional” y a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la empresa Casablanca.

2. La Sala Octava de Revisión acreditó el requisito de subsidiariedad ante la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable y determinó que la tutela procedía como mecanismo transitorio. Por su parte, consideró que se demostró el cumplimiento de los tres elementos para determinar que la señora Dilia es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada en razón a su condición de salud.

3. Por consiguiente, la Sala resolvió revocar la sentencia del 25 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Oralidad de Medellín que negó el amparo solicitado y, en su lugar, concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Dilia. Para tal efecto, ordenó a Casablanca que, en el término de 5 días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Dilia a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual en la que se encontraba antes del despido.

4. Además, la Sala advirtió a la señora Dilia que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia. En caso de que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

5. Finalmente, la Sala instó a la empresa Casablanca a que adopte las medidas necesarias para que en el marco de las relaciones laborales no se permita la difusión de mensajes o comunicaciones que resulten discriminatorios o den lugar a estigmatizar a las trabajadoras o a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

. ANTECEDENTES

1. 1. Hechos

1.1. La señora Dilia, de 49 años, indicó que celebró dos contratos a través de los cuales se desempeñó como cosmetóloga al servicio de la empresa Casablanca. El 12 de enero de 2019, las partes firmaron un contrato de prestación de servicios “médicos estéticos” a término indefinido. Posteriormente, el 1 de abril de 2019, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo que, en principio, se extendería hasta el 1 de julio de 2019, pero este se renovó

automáticamente, lo que permitió la continuación de la relación laboral.

1.2. La peticionaria señaló que su trabajo de cosmetóloga implicaba realizar las siguientes actividades: “Radiofrecuencia, Carboxiterapia, Cavitacion, Depilación, Drenaje linfático, Corrientes rusas, Preso terapia, Venus, Tratar fibrosis, Limpiezas faciales, Poner máscara led”. Añadió que debía adelantar algunas funciones que no eran inherentes a su cargo, las cuales consistían en retirar y cambiar microporos, hacer historias clínicas, confirmar agenda, rotular frascos y jabones de los baños y consultorios, hacer limpieza general y, si realizaba alguna venta, tenía que incluir la información correspondiente en los medifolios, llenar antecedentes, adecuar las carpetas, programar los pagos, así como las citas y cumplir ventas de un millón y medio como mínimo al mes.

1.3. La actora manifestó que luego de la firma del contrato de trabajo se le practicaron exámenes médico-laborales y acudió a diferentes consultas médicas, a saber:

* El 24 de abril de 2019 se llevó a cabo el examen de ingreso de la señora Dilia y, en consecuencia, se expidió un certificado de aptitud laboral. En el concepto denominado “Columna y Osteomuscular” se registró un resultado “Normal”.

- El 27 de agosto de 2020 le fue practicada una ecografía de hombro a la accionante. En el documento denominado “RESULTADO AYUDA DIAGNÓSTICA” se registró lo siguiente: “Cambios por tendinitis la porción larga del tendón del bíceps braquial, a correlacionar con antecedentes y la clínica. || Hallazgos compatibles con cambios por tendinosis del supraespinoso y el subescapular. || Bursitis subacromiodeltoidea. || Sinovitis acromioclavicular”.

- El 9 de octubre de 2020 se le practicó un examen periódico de salud ocupacional a la peticionaria, quien refirió molestias en el hombro derecho. Dentro del acápite denominado resultado de los exámenes del certificado de aptitud laboral se consignó “Alteración de la movilidad normal de hombro derecho”. En dicha oportunidad no se sugirió la reasignación de tareas, pero se presentaron restricciones laborales para aplicar durante 90 días y recomendaciones.

- En consulta del 21 de octubre de 2020, a la señora Dilia se le diagnosticó síndrome de manguito rotatorio y, de esta manera, se ordenó el procedimiento denominado infiltración de

hombro derecho, 10 terapias físicas, así como consulta por ortopedia y traumatología.

1.4. El 31 de marzo de 2021, la empresa Casablanca y la señora Dilia firmaron otro sí para modificar la cláusula dos del contrato de trabajo que celebraron 1 de abril de 2019 y que se venía renovando automáticamente. De esta manera, el contrato pasó de ser a término fijo a una relación laboral a término indefinido con efectos a partir del 1 de abril de 2021.

1.5. El 18 de mayo de 2022, la accionante fue a una consulta médica por dolor en sus manos que clasificó como severo. El profesional registró como diagnósticos síndrome del túnel carpiano junto con epicondilitis lateral, prescribió medicamentos y expidió una incapacidad por 4 días (del 18 de mayo al 21 de mayo de 2022).

1.6. El 4 de julio de 2022, la peticionaria volvió a consulta médica por dolor en sus manos que clasificó como moderado. El profesional de la salud registró como diagnósticos síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotatorio y epicondilitis media, prescribió medicamentos y emitió recomendaciones por 12 semanas.

1.7. A la tutelante se le expidió una incapacidad con fecha de inicio el 9 de agosto de 2022 y fecha final el 10 de agosto de la misma anualidad.

1.8. El 25 de enero de 2023 le fue practicada una ecografía de hombro izquierdo a la accionante. En el documento denominado “RESULTADO AYUDA DIAGNÓSTICA” se registraron las siguientes conclusiones: “Tendinosis del tendón del bíceps y del supraespinoso sin signos de ruptura. || Bursitis subacromial || Sinovitis acromio-clavicular. || Cambios degenerativos de la articulación acromioclavicular || A correlacionar con antecedentes y clínica”.

1.9. A la señora Dilia se le expidió una incapacidad del 5 de julio al 7 de julio de 2023.

1.10. La actora aseguró que el 31 de julio de 2023, fecha en la cual se iba a reintegrar a sus labores luego de disfrutar de un periodo de vacaciones, la empresa le entregó un documento fechado el 24 de julio de 2023 para notificarle la terminación del contrato laboral sin justa causa e informarle de los conceptos de la liquidación correspondiente que arrojó un total de \$5.535.072 pesos.

1.11. El examen de retiro de llevó a cabo el 2 de agosto de 2023. Dentro del acápite denominado concepto médico de retiro se registraron las opciones: “Remisión EPS Y/O ARL” y

“Retiro con patología para seguimiento en EPS”. Dentro de las observaciones se indicó “EXAMEN MEDICO EL DIA DE HOY CON MOLESTIAS OSTEOMUSCULARES PARA LAS CUALES ESTÁ RECIBIENDO MANEJO EL CUAL SE SUGIERE CONTINUAR”.

2. Acción de tutela

2.1. El 11 de septiembre de 2023 y a través de apoderada judicial, la señora Dilia presentó tutela contra Casablanca para que se concediera el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, al debido proceso, a la “eficacia constitucional” y a la estabilidad laboral reforzada.

2.2. La peticionaria señaló que su trabajo como cosmetóloga implicaba realizar funciones que “exigían movimientos repetitivos y de presión”, por lo que los síntomas se incrementaron. A su vez, expuso que la accionada desconoció el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como la jurisprudencia constitucional, toda vez que la terminación de su vínculo laboral no se dio con autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de su situación de salud.

2.3. Añadió que la decisión unilateral de la accionada impide que se adelante la calificación médico laboral, se garantice su rehabilitación y la atención en salud que requiere, lo que tiene como consecuencia la dificultad para conseguir un nuevo empleo. Dentro del análisis del requisito de subsidiariedad, expuso que se acredita la inminencia del daño frente al presunto perjuicio irremediable “ya que no está recibiendo remuneración alguna para su subsistencia, y como si fuera poco no se encuentra las condiciones de salud necesaria para buscar otro trabajo que le permita los ingresos mínimos para su subsistencia”.

2.4. La tutelante aseguró que, través de mensajes vía WhatsApp, le comunicó de las atenciones en salud y de las incapacidades que le fueron expedidas a la representante legal de la empresa Casablanca, quien se identifica en los mensajes como “Doctora Lina”. Para tal efecto, aportó pantallazos de las conversaciones que aparentemente sostuvo y cuyo contenido será resumido en la tabla que se presenta a continuación.

Tabla Nro. 1.

Fecha de los mensajes

Contenido de los mensajes

18 de mayo de 2022

La señora Dilia informó que fue incapacitada por 4 días. Como archivo adjunto remitió una foto de la incapacidad cuya fecha de inicio es el 18 de mayo de 2022 y la fecha de finalización es el 21 de mayo de la misma anualidad.

8 de agosto de 2022

La señora Dilia señaló que estaba enferma y que deseaba hablar con la representante legal cuando fuera posible. Además, adjuntó una foto de la incapacidad del 9 al 10 de agosto de 2022.

5 de julio de 2023

La accionante sostuvo que tuvo que asistir al servicio de urgencias por dolor en la rodilla. Además, adjuntó una foto de la incapacidad del 5 al 7 de julio de 2023.

Quien se identifica en los mensajes como “Doctora Lina”, respondió que no ha sido considerada con la situación de salud de la trabajadora, pero resalta que las incapacidades generan un perjuicio para todas. Añade que, en el último año, se otorgaron 12 días de incapacidad, a saber:

- Julio 21 y 22 de 2022.
- Agosto 5 y 6 de 2022.
- Mayo 12 y 13 de 2023.
- Junio 28, 29 y 30 de 2023.
- Julio 5, 6 y 7 de 2023.

Finalmente, indicó que la trabajadora debía solicitar una incapacidad permanente por medio de la E.P.S. y que no puede con “tanta incapacidad”, dada la situación en la que se encuentra en la empresa.

2.5. La peticionaria advirtió que se encontraba pendiente la programación de infiltraciones

articulares ordenadas el 28 de junio de 2023, motivo por el cual presentó solicitud de autorización del procedimiento ante el Ministerio de Salud y Protección Social.

2.6. La actora solicitó que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo que suscribió con la accionada y, en consecuencia, se ordenara su reintegro, así como el pago de (i) prestaciones sociales dejadas de percibir, (ii) los salarios desde el momento del despido hasta que se efectúe el reintegro y (iii) de la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3. Autos proferidos por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín

3.2. A través de auto del 13 de septiembre de 2023, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín ordenó oficiar a Salud Total EPS, Riesgos Profesionales Colmena S.A y a la Compañía de Seguros de Vida Positiva Compañía de Seguros para que informaran el estado de afiliación de la señora Dilia, sobre el diagnóstico que presenta y acerca de la expedición de incapacidades y su trámite. Además, ofició a Protección S.A. para que manifestara el número de semanas cotizadas por la señora Dilia, si la E.P.S. le había notificado de algún concepto de rehabilitación y si la accionante había realizado alguna solicitud para el pago de incapacidades o el reconocimiento de una pensión.

4. Respuesta de Casablanca

4.1. El 13 de septiembre de 2023, el apoderado judicial de Casablanca remitió escrito de contestación y expuso que la terminación del contrato laboral de la accionante “se dio en consideración a las carencias económicas de la empresa [Casablanca] que hicieron necesario su retiro, situación que además era de conocimiento de la hoy accionante”. Adujo que la empresa no podía pagar el salario de la señora Dilia, por lo que se debía aplicar el principio, según el cual, nadie está obligado a lo imposible.

4.2. Afirmó que se reconoció una indemnización a la extrabajadora y se tuvo en cuenta no solo el periodo en que no se encontraba vinculada laboralmente, sino aquel en el que se desarrolló a través de un contrato de prestación de servicios.

4.3. Explicó que “sin perjuicio de las supuestas atenciones en salud que recibió la señora [DILIA] y el resultado de estas, no puede considerarse de facto que la misma ostente calidad

alguna que la revista de una estabilidad laboral reforzada, supuestas incapacidades (Sic) que no obran en el expediente y de las cuales mi representada no tenía conocimiento que demostrara una condición de vulnerabilidad manifiesta de condiciones de salud”.

4.4. Destacó que los chats de WhatsApp no reposan en el archivo de su poderdante y que se debían consultar las funciones de la extrabajadora que se encuentran consignadas en los contratos celebrados, en atención a que las mencionadas por la parte accionante “no corresponden a la realidad”.

4.5. Reiteró que la terminación del vínculo laboral se dio por “las carencias económicas de la empresa” y no como consecuencia de las incapacidades generadas. Consideró grave que la abogada de la accionada confunda el término discapacidad que “hace referencia a la existencia de un examen médico-científico que determine una pérdida de capacidad laboral significativa” y el término incapacidad que denota “que el trabajador temporalmente posee una afectación en su estado de salud”.

4.6. El apoderado solicitó que se nieguen las pretensiones de la accionante, quien “no cuenta con un dictamen de pérdida de capacidad laboral y/o ocupacional, que efectivamente pruebe la existencia de la discapacidad afirmada por la misma”. Añade que, aunque hay un documento de aptitud laboral que menciona molestias asociadas al hombro, “su premisa no es exacta y de hecho puede generar duda del diagnóstico relacionado con la actividad laboral”, porque dicha condición se puede adquirir en cualquier momento de la vida y en situaciones ajenas a la actividad laboral.

4.7. Añadió que se “cree equivocadamente que una incapacidad médica temporal tiene los mismos efectos que una discapacidad, y que las dos quedan cobijadas por la ley 361 de 1997, lo que es incorrecto como reiteradamente lo ha señalado la Corte suprema de justicia” y que “la simple incapacidad médica no activa la estabilidad laboral reforzada, y si el trabajador no está cobijado por la estabilidad laboral reforzada, el contrato de trabajo puede darse por terminado”.

5. Respuesta del Ministerio del Trabajo

5.1. El 12 de septiembre de 2023, el director territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo remitió escrito de contestación. Indicó que luego de consultar las bases de datos de la

Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de dicha dirección territorial frente a los años 2021, 2022 y el periodo correspondiente al 2023 no se encontró registro de una solicitud presentada por Casablanca. “para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral con la señora [DILIA]”.

5.2. Informó que en el gestor documental tampoco existía constancia de que la señora Dilia hubiera radicado “querrella y/o queja en contra de la empresa [Casablanca], ni solicitó amparo de su puesto de trabajo”. El director se refirió al fuero de estabilidad laboral, así como a la competencia de los inspectores de trabajo y los jueces laborales. Finalmente, aseguró que la cartera ministerial no está legitimada por pasiva porque no tiene competencia para dirimir controversias que tengan que ver con la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y no es empleadora de la accionante.

6. Respuesta de Salud Total E.P.S.-S

6.1. El 12 de septiembre de 2023, la representante legal general de Salud Total E.P.S.-S expuso que la señora Dilia figura como usuaria activa a través del beneficio de protección laboral por la terminación del contrato laboral el 30 de julio de 2023 (artículo 2.1.8.1. del Decreto 780 de 2016), cuya novedad fue reportada por Casablanca.

6.2. Aseguró que su representada no se encuentra legitimada en la causa por pasiva, dado que las pretensiones de la tutela se refieren a una controversia de origen laboral y, en consecuencia, solicitó que se ordenara la desvinculación.

Tabla Nro. 2.

Fecha de radicación

Fecha inicial

Fecha final

Días

12-05-2020

12-05-2020

13-05-2020

2

20-10-2020

20-10-2020

21-10-2020

2

09-07-2021

09-07-2021

10-07-2021

2

21-07-2022

21-07-2022

22-07-2022

2

05-08-2022

06-08-2022

2

08-08-2022

08-08-2022

08-08-2022

1

12-05-2023

12-05-2023

13-05-2023

2

7. Respuesta Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.

El 13 de septiembre de 2023, el apoderado general de Colmena Seguros Riesgos Laborales señaló que en sus sistemas de información no existe reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral que pueda ser objeto de cobertura. Expresó que la aseguradora no tiene legitimación en la causa por pasiva y, por lo tanto, solicitó que se desvinculara a la empresa de la acción constitucional.

8. Respuesta de Positiva Compañía de Seguros S.A.

8.1. El 13 de septiembre de 2023, el apoderado del representante legal de Positiva Compañía de Seguros S.A. presentó escrito de contestación en el que sostuvo que la afiliación de la accionante inició el 3 de abril de 2029 y terminó el 30 de julio de 2023, pues la empresa Casablanca en la planilla para la vigencia 07-2023 pagó 30 días y registró la novedad de retiro.

8.2. Además, aseveró que no existía registro “notificación de determinación de origen en primera oportunidad efectuada por entidad participe del Sistema General de Seguridad Social en Salud (AFP o AFP) respecto de patología o evento laboral alguno”. El apoderado señaló que no se acredita la legitimación en la causa por pasiva frente a Positiva Compañía de Seguros S.A. y solicitó que se ordenara la desvinculación.

9. Respuesta de la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A.

9.1. El 14 de septiembre de 2023, el representante legal judicial de la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A. precisó que en los antecedentes documentales y técnicos “no se evidencia ninguna solicitud de prestación económica en

beneficio de la señora [Dilia] pendiente de gestión alguna, como tampoco se evidencia derechos de petición o solicitudes de información pendientes de respuesta”.

9.2. El representante legal advirtió que se acreditaba “una falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de Protección S.A. al no existir una conexión de esta entidad con la situación que da origen a la controversia suscitada”.

10. Sentencia de primera instancia

10.1. Mediante sentencia del 21 de septiembre de 2023, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín se refirió a la sentencia SU-087 de 2022 y estudió los elementos jurisprudenciales para aplicar el amparo por estabilidad laboral reforzada.

10.2. De acuerdo con la historia clínica, así como los exámenes médico-laborales de ingreso y egreso aportados, la autoridad judicial concluyó que, la situación de salud de la accionante le dificultaba el desempeño de sus actividades.

10.3. A su vez, aseguró que la trabajadora acudió en varias oportunidades al médico, se le expidieron incapacidades médicas y le informó de su situación a la empresa empleadora, asunto que se acreditó con las “conversaciones de WhatsApp aportadas” que se debían valorar junto con los demás elementos materiales probatorios obrantes. Preciso que de la contestación de la demanda no se desprende que la empleadora hubiera negado tener conocimiento de la situación de salud. Para terminar el análisis, añadió que la empresa no contó con autorización del Ministerio del Trabajo.

10.4. El Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso y, de esta manera, ordenó a la empresa Casablanca el reintegro de la trabajadora a un cargo igual o superior al que venía desempeñando y bajo la misma modalidad laboral, junto con “el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, sin solución de continuidad”. Preciso que, dada la condición de salud de la actora, el contrato de trabajo solo podría terminarse previa autorización del Ministerio del Trabajo y que el amparo se concedía por el término de cuatro meses, para que la peticionaria presentara la demanda ordinaria laboral correspondiente, so pena de que cesaran los efectos de la decisión.

10.5. Por su parte, el juzgado negó “el amparo constitucional respecto a la declaración la ineficacia por inconstitucionalidad de la terminación del contrato laboral” y el pago de la sanción por despido sin justa causa, como quiera que dichos asuntos debían ventilarse ante la jurisdicción ordinaria laboral. Finalmente, la autoridad judicial desvinculó del trámite “al Ministerio del Trabajo Regional Antioquia, a Salud Total EPS, a Riesgos Profesionales Colmena S.A. y a la Compañía de Seguros de Vida Positiva Compañía de Seguros” al considerar que no habían vulnerado ningún derecho fundamental.

11. Impugnación presentada por Casablanca

11.1. El 26 de septiembre de 2023, el apoderado judicial de Casablanca presentó escrito de impugnación en el que aseguró que el despido de la accionante se debió a “la disminución de las ventas y la falta de flujo de caja”, lo que también llevó a que se terminaran los contratos laborales de otras trabajadoras.

11.2. El profesional cuestionó la supuesta recurrencia de las incapacidades y señaló que las mismas surgieron por diversas patologías y ajenas a la actividad laboral. Añadió que la última incapacidad se expidió dos meses antes del despido por cólico renal no especificado y que en los 4 años, 6 meses y 24 días que duró la relación laboral solo se expidieron incapacidades por 13 días.

11.3. Adujo que no existían incapacidades periódicas, ejecución de tratamientos especializados, restricciones laborales, ni procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral o conceptos desfavorables de rehabilitación. Asimismo, Explicó que en los chats aportados “se evidencia como hay incapacidades que la misma justifica con relación a otras razones diferentes” y que la peticionaria estaba afectada desde hacía 20 años por el síndrome del túnel carpiano.

12. Impugnación presentada por la apoderada de la señora Dilia

12.1. El 28 de septiembre de 2023, la apoderada de la peticionaria expresó que “[a]unque la tutela no se pidió como mecanismo definitivo”, la Corte Constitucional sí ha superado el requisito de subsidiariedad y ha adoptado medidas definitivas en casos como el de su poderdante.

12.2. Destacó que de la jurisprudencia constitucional y las pruebas aportadas “emerge la debilidad manifiesta de la accionante, por desempleo y serios quebrantos de salud que le impiden desempeñar su oficio”.

12.3. Solicitó el reconocimiento de la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y aseveró que “[l]a circunstancia de debilidad manifiesta en la que se sitúa la accionante se refuerza y agrava por la situación socioeconómica que a la fecha afronta debido a los efectos adversos de su desvinculación laboral”.

13. Sentencia de segunda instancia

13.1. A través sentencia del 25 de octubre de 2023, el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Oralidad de Medellín revocó el fallo de primera instancia y resolvió “NEGAR” la protección solicitada. Consideró que no se acreditaba el requisito de procedencia de la tutela relativo a la subsidiariedad, pues no estaban configurados los elementos propios del perjuicio irremediable.

13.2. Dijo que la actora no demostró que la razón de su despido se dio por “por encontrarse en una circunstancia de debilidad manifiesta en razón de su condición física” y que, a pesar de los diagnósticos reconocidos, “sobre los mismos, no se han dado recomendaciones para laborar, por lo que no podría afirmarse que el despido se debió a su condición de salud”.

13.3. Apuntó que, aunque “el empleador sabía sobre las condiciones de salud de la tutelante, la terminación del contrato laboral se dio en ocasión a un déficit financiero ocurrido en la empresa durante el año 2023”, asunto frente al cual la accionada aportó constancias de las pérdidas económicas y pruebas de que terminó vínculos laborales con otras trabajadoras.

13.4. Aseguró que la señora Dilia presentó 13 días de incapacidad durante el año 2020 y el año 2023, sin continuidad y por diagnósticos diferentes, por lo que no compartía la conclusión del juzgado de primera instancia de que la trabajadora hubiera estado incapacitada en “bastantes oportunidades”. Finalmente, indicó que la tutela no es el medio idóneo para reclamar lo pretendido y que la parte accionante puede acudir a los medios ordinarios de defensa judicial.

14. Escrito de solicitud de revisión

El 5 de diciembre de 2023, la señora Dilia expuso que aunque demostró la vulneración de los derechos fundamentales y el cumplimiento de las reglas jurisprudenciales sobre la materia, “el juez de segunda instancia encontró justificada la excusa de la crisis financiera de la empleadora, la cual no fue suficientemente acreditada y de paso radicando las consecuencias del supuesto desorden financiero a la suscrita tutelante en desmedro de mis derechos fundamentales, cuya violación está suficientemente acreditada en la actuación”.

. CONSIDERACIONES

1. 1. Competencia y procedibilidad

La Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución, y con el Decreto 2591 de 1991, para revisar las sentencias de tutela adoptadas en el proceso de la referencia.

Legitimación en la causa por activa

1.1. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario que tiene toda persona para solicitar, de manera directa o por quien actúe legítimamente a su nombre, la protección de sus derechos fundamentales. Por su parte, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, que se refiere a la legitimación e interés, dispone que la acción de tutela “podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”.

1.2. La señora Dilia presentó tutela a través de apoderada judicial, pues consideró que la empresa Casablanca desconoció sus derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, al debido proceso, a la “eficacia constitucional” y a la estabilidad laboral reforzada al terminar unilateralmente su contrato de trabajo sin solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que aparentemente acreditó una condición de debilidad manifiesta por razones de salud.

1.3. La Sala encuentra acreditado el requisito de legitimación en la causa por activa, ya que la accionante es quien estima que sus garantías fundamentales fueron vulneradas y para actuar confirió poder especial, amplio y suficiente a su abogada para que instaurara acción

de tutela contra Casablanca. Dicho poder que se ajusta al contenido del artículo 5 de la Ley 2213 de 2022.

Legitimación en la causa por pasiva

1.4. El artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de amparo debe dirigirse “contra la autoridad pública o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental”. Por su parte, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la tutela es procedente cuando se dirige contra particulares y existe una relación de indefensión o subordinación.

1.5. En este caso, se acredita el requisito de legitimación en la causa por pasiva debido la situación de subordinación derivada del contrato de trabajo. La tutela se dirigió contra Casablanca, empresa que presuntamente desconoció los derechos fundamentales de la señora Dilia, al dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral sin el permiso del Ministerio del Trabajo.

1.6. Frente a este requisito se reitera que, mediante sentencia del 21 de septiembre de 2023, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín desvinculó del trámite de tutela “al Ministerio del Trabajo Regional Antioquia, a Salud Total EPS, a Riesgos Profesionales Colmena S.A. y a la Compañía de Seguros de Vida Positiva Compañía de Seguros”. Tal como lo afirmó el juez de instancia, ninguna de las vinculadas es la presunta responsable de la vulneración de derechos fundamentales alegada por la señora Dilia.

Inmediatez

1.7. La jurisprudencia constitucional destaca que la acción de tutela debe interponerse en un término prudencial contado a partir de la acción u omisión que amenaza o genera una afectación a los derechos fundamentales. Sobre el particular, la sentencia SU-961 de 1999 estimó que “la inexistencia de un término de caducidad no puede significar que la acción de tutela no deba interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto”. En el caso analizado, Casablanca notificó de la decisión de terminar sin justa causa el contrato de trabajo de la señora Dilia el 31 de julio de 2023 y la tutela fue radicada el 11 de septiembre de 2023, por lo que entre uno y otro evento transcurrió un mes y 11

días, término que se estima prudencial.

Subsidiariedad

1.8. El artículo 86 de la Carta Política señala que la acción de tutela solo procede “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. En el mismo sentido, el numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de amparo no es procedente “[c]uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales” y establece las siguientes dos excepciones a esta regla: (i) que la acción de tutela “se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, o (ii) que los recursos o medios de defensa no sean idóneos y eficaces para proteger los derechos del accionante, caso en el que procede como mecanismo definitivo.

1.9. Controversias como la que motivó la tutela objeto de revisión pueden tramitarse a través de un proceso ordinario laboral. Sobre el particular, en sentencia proferida el 10 de mayo de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que su precedente vigente hasta ese entonces establecía que para la concesión de la protección de la estabilidad laboral reforzada, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente que el trabajador (i) sufriera quebrantos de salud, (ii) estuviera en tratamiento médico o (iii) se le hubieran concedido incapacidades médicas, pues debía “acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que [implicara] un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001”.

1.10. La Sala de Casación Laboral concluyó que “la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013”.

1.11. Por su parte, estableció que la protección de estabilidad laboral reforzada derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo

plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.”

“- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

* Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador”.

1.13. Finalmente, la Sala de Casación Laboral puso de presente que “la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”.

1.14. Para esta Sala de Revisión, la acción de tutela, en principio, no es procedente para resolver controversias relativas a la estabilidad laboral reforzada, debido a la existencia de un medio de defensa judicial que se tramita ante la jurisdicción ordinaria laboral, de

conformidad con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. A ello se suma que en esta jurisdicción pueden invocarse las medidas cautelares innominadas previstas en el literal c, numeral 1, del artículo 590 del Código General del Proceso y que el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral cambió su precedente y fijó una nueva interpretación acerca de la protección de la estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ahora no depende exclusivamente de un factor numérico referido a una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

1.15. Tal como lo señaló el juez de primera instancia, esta Sala estima que la tutela objeto de revisión procede como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, pues se requieren medidas inmediatas e impostergables para evitar la afectación del derecho al mínimo vital y a la estabilidad laboral de la accionante. En el presente caso, la señora Dilia señaló que desde la terminación unilateral de la relación laboral por parte de la empresa Casablanca no recibe alguna remuneración que le permita satisfacer sus necesidades y por su condición en materia de salud se le dificulta conseguir otro empleo, a lo que se suma que la novedad de retiro tiene incidencia en la posibilidad de que se adelanten las atenciones en salud que requiere.

2. Problema jurídico

De acuerdo con los antecedentes expuestos con antelación, corresponde a la Sala Octava de Revisión estudiar el siguiente problema jurídico: ¿Vulnera una empresa (Casablanca) los derechos fundamentales de una trabajadora con varios diagnósticos médicos (Dilia) al terminar sin justa causa el contrato de trabajo a término indefinido celebrado por las partes sin solicitar permiso al Ministerio del Trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?

Para resolver el problema jurídico, la Sala reiterará el precedente constitucional acerca de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada y procederá a estudiar el caso concreto.

3. El precedente constitucional acerca de la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada

3.1. El derecho al trabajo fue incorporado en el artículo 25 de la Constitución Política y en esa

misma norma se consagró el deber del Estado de asegurarle una protección especial. Por su parte, el artículo 53 de la Constitución Política consagra como principio la estabilidad en el empleo que garantiza al trabajador que “el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador”.

3.2. Mediante la Ley 361 de 1997 se establecieron mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictaron otras disposiciones. El artículo 26 de esta ley incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera:

“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

3.3. Esta norma fue objeto de análisis por la Corte Constitucional y en la sentencia C-531 de 2000 se decidió que era exequible, pero con la condición de que se entendiera que “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”.

3.4. Ahora bien, aunque el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo se refiere a “personas en situación de discapacidad”, la jurisprudencia de este Tribunal ha hecho extensivo su alcance a toda persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

3.5. En la sentencia SU-087 de 2022, la Corte Constitucional señaló que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que deben acreditarse tres presupuestos, a saber:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades

3.6. Frente al primer presupuesto se sistematizaron algunas reglas que no son de carácter taxativo, a saber:

Supuesto

Eventos que permiten acreditarlo

Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

(ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido

3.7. Tratándose del segundo supuesto se estableció que el conocimiento del empleador acerca de la condición de debilidad manifiesta del trabajador se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

3.8. Frente al último supuesto, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que se presume que el despido se dio a causa de la debilidad manifiesta del trabajador. Así las cosas, el empleador tiene la carga de la prueba en este escenario para demostrar que el despido obedeció a una justa causa y así desvirtuar dicha presunción.

3.9. Finalmente, en la sentencia T-094 de 2023 señaló que el fuero de salud no solo comprende la indemnización de la que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que incluye las siguientes garantías:

“(i) la ineficacia del despido o de la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo.

(ii) El derecho a permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.

(iii) La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector de trabajo para desvincular al trabajador, que de incumplirse tornará el despido o terminación del contrato ineficaz.

(iv) La presunción de despido discriminatorio, que implica que se asumirá que la desvinculación se dio a causa del deterioro en la salud del trabajador con fuero de salud. En este sentido, le corresponde al empleador demostrar que el despido no se dio con ocasión de dicha circunstancia, sino que obedeció a una justa causa o a una causa objetiva”.

4. Caso concreto – Estudio de la posible vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Dilia

4.1. La señora Dilia, de 49 años, se desempeñó como cosmetóloga al servicio de la empresa Casablanca desde el 12 de enero de 2019 hasta el 31 de julio de 2023, a través de la suscripción de un contrato de prestación de servicios y un contrato de trabajo, a saber:

- El 12 de enero de 2019, la empresa Casablanca y la señora Dilia firmaron un contrato de prestación de servicios “médicos estéticos” a término indefinido.

- El 1 de abril de 2019, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo que tenía una duración inicial de tres meses y que dejó sin efecto el contrato de prestación de servicios previamente celebrado.

- El contrato de trabajo a término fijo se renovó automáticamente hasta el 31 de marzo de 2021, fecha en la que la empresa Casablanca y la señora Dilia firmaron otro sí para modificar la cláusula dos. De esta manera, el contrato de trabajo pasó de ser a término fijo a una relación laboral a término indefinido con efectos a partir del 1 de abril de 2021.

4.2. El 31 de julio de 2023, la empresa accionada le notificó a la trabajadora que su contrato de trabajo se terminaría de manera unilateral a partir de esa fecha y que se haría el pago de la indemnización legal correspondiente.

4.3. El 11 de septiembre de 2023 y a través de apoderada judicial, la señora Dilia presentó tutela contra Casablanca para que se concediera el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, al debido proceso, a la “eficacia constitucional” y a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que la terminación del vínculo

laboral se dio sin la autorización del Ministerio del Trabajo y a pesar de que fue diagnosticada con síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotatorio y epicondilitis.

4.4. Solicitó que se declarara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo que suscribió con la accionada y, en consecuencia, se ordenara su reintegro, así como el pago de (i) prestaciones sociales dejadas de percibir, (ii) los salarios desde el momento del despido hasta que se efectúe el reintegro y (iii) de la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.5. La Sala considera que Casablanca desconoció los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Dilia al terminar el contrato de trabajo a término indefinido sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

4.6. Corresponde ahora estudiar el cumplimiento de los supuestos para acreditar que la accionante es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada al tenor de lo dispuesto en la jurisprudencia constitucional.

(i) Que se establezca que la trabajadora realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades

4.7. La jurisprudencia constitucional estableció que se puede acreditar que una condición de salud impide significativamente el normal desempeño laboral en ciertas hipótesis, como cuando “se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico” o cuando “en el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido”.

4.8. La parte actora señaló que el trabajo de cosmetóloga implicaba realizar funciones que “exigían movimientos repetitivos y de presión”. Para esta Sala de Revisión, la condición de salud sí dificultaba el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Se presentaron varios diagnósticos y el consecuente tratamiento médico

4.9. De acuerdo con la historia clínica, la señora Dilia es una persona a quien se le diagnosticó con síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotatorio y epicondilitis.

Durante el periodo que duró la relación laboral, a la accionante le prescribieron medicamentos, procedimientos o terapias y le fueron expedidas recomendaciones e incapacidades médicas, a saber:

- El 9 de octubre de 2020. Se practicó un examen periódico de salud ocupacional en el que se consignó “Alteración de la movilidad normal de hombro derecho”. En dicha oportunidad se emitieron restricciones laborales para aplicar durante 90 días y recomendaciones.
- En consulta médica del 21 de octubre de 2020 y por el diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio se ordenó el procedimiento denominado infiltración de hombro derecho, 10 terapias físicas, así como consulta por ortopedia y traumatología.
- En consulta médica del 18 de mayo de 2022, el profesional prescribió medicamentos y expidió una incapacidad por 4 días (del 18 al 21 de mayo de 2022). En esta oportunidad se registró en el acápite de diagnóstico: síndrome del túnel carpiano y epicondilitis lateral.
- En consulta médica del 4 de julio de 2022, el profesional recomendó valoración por salud ocupacional, prescribió medicamentos, y emitió recomendaciones por 12 semanas, para que la accionante realizara actividades que no implicaran movimientos de elevación del brazo por encima de la horizontal (90 grados) o del nivel del hombro, levantar, empujar o halar cargas superiores a los 5 kg con el miembro afectado o 12 kg de manera bimanual, cargar peso colgando de las extremidades, movimientos repetitivos y/o posturas forzadas de los hombros y manos, manipulación de equipos que generen vibración en muñeca y mano. En esta oportunidad se registró en el acápite de diagnóstico: síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotatorio y epicondilitis media.
- El 9 de agosto de 2022 se expidió una incapacidad por 2 días (del 9 al 10 de agosto 2022).
- El 5 de julio de 2023 se expidió una incapacidad por 3 días (del 5 al 7 de julio de 2023).

4.10. De esta manera, quedó demostrado que los diagnósticos médicos que presentó la accionante fueron atendidos con las consecuentes órdenes de medicamentos, procedimientos o terapias y las recomendaciones médicas emitidas.

Se presentó incapacidad médica durante días antes del despido y en el examen médico de retiro se advirtió sobre la situación de salud

4.11. A la actora se le expidió una incapacidad médica del 5 de julio al 7 de julio de 2023 por diagnóstico de artrosis y la terminación del contrato laboral se presentó el 31 de julio del mismo año. A esto se suma que en el examen de retiro que se llevó a cabo el 2 de agosto de 2023 y, concretamente, en el acápite denominado concepto médico de retiro se registraron las opciones: “Remisión EPS Y/O ARL” y “Retiro con patología para seguimiento en EPS”. A su vez, en las observaciones se indicó “EXAMEN MEDICO EL DIA DE HOY CON MOLESTIAS OSTEOMUSCULARES PARA LAS CUALES ESTÁ RECIBIENDO MANEJO EL CUAL SE SUGIERE CONTINUAR”.

(ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido

4.12. Resulta claro que la empresa empleadora tenía conocimiento de los diagnósticos de la trabajadora. Para iniciar, la accionante aportó unos chats de WhatsApp a través de los cuales se demuestra que notificó a la representante legal de la empresa accionada de sus atenciones en salud y de las incapacidades que le expidieron.

4.13. En la conversación sostenida el 5 de julio de 2023, quien se identifica en el chat como “Doctora Lina” le respondió a la actora que nunca había sido desconsiderada con su situación de salud, pero resaltó que las incapacidades generaban un perjuicio para “todas”. Adicionalmente, hizo un recuento de las incapacidades del último año de trabajo que sumaban 12 días y le indicó a la trabajadora que debía solicitar una incapacidad permanente por medio de la E.P.S. ya que no podía con “tanta incapacidad”.

4.14. Debido al uso cotidiano de herramientas como la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, la Corte ha estudiado el valor de las capturas de pantallas de mensajes de datos aportados como prueba en escenarios judiciales. En la sentencia T-467 de 2022, la Sala Segunda de Revisión reiteró el valor probatorio que se les ha reconocido a estos elementos y señaló que “se ha tenido por demostrados de forma directa o indirecta los hechos que se pretendían probar con los pantallazos de los mensajes de datos al valorarlos en conjunto con los demás elementos de cada caso”.

4.15. Frente a estas pruebas, el apoderado de Casablanca no tachó de falsos los chats, pero indicó que estas conversaciones no reposaban en el archivo de su poderdante.

4.16. Ahora bien, además de los chats aportados, debe señalarse que el apoderado de la accionada no desconoció en la contestación de la demanda las atenciones en salud que recibió la señora Dilia, así como sus diagnósticos y, adicionalmente, el 9 de octubre de 2020 se le practicó un examen periódico de salud ocupacional a la peticionaria. En dicha oportunidad se registró como resultado “Alteración de la movilidad normal de hombro derecho” y aunque no se sugirió la reasignación de tareas sí se prescribieron restricciones laborales para aplicar durante 90 días y recomendaciones.

4.17. Al valorar conjuntamente los elementos de prueba aportados y lo indicado en la contestación de la tutela, la Sala encuentra acreditado que la condición de debilidad manifiesta era conocida por la empresa accionada de manera previa al despido de la accionante.

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

4.18. En el presente caso, la empresa accionada terminó el contrato de trabajo sin justa causa y no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. El director territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo indicó que luego de consultar las bases de datos de la Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de dicha dirección territorial frente a los años 2021, 2022 y el periodo correspondiente al 2023 no se encontró registro de una solicitud presentada por Casablanca “para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral con la señora [DILIA]”.

4.19. A pesar de que el apoderado judicial de Casablanca reiteró que el despido de la accionante se debió a la mala situación financiera de la empresa, lo cierto es que esta Sala debe poner de presente que este hecho no eximía a la empresa de la obligación contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.20. Así pues, esta Sala de Revisión concluye que el vínculo laboral de la accionante fue terminado unilateralmente por la empresa empleadora, a pesar de que esta conocía sus diagnósticos. Con lo anterior vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora y, concretamente, desconoció el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no solicitó autorización de la Oficina de Trabajo. Sobre este punto se resalta que el alcance de esta norma se ha hecho extensivo a las personas que se

encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, como es el caso de la señora Dilia.

4.21. Para terminar este punto, la Sala considera necesario hacer un llamado de atención a la accionada por la respuesta del 5 de julio de 2023. En mensaje transmitido a través de la aplicación WhatsApp en la fecha señalada, la representante legal de Casablanca le indicó a la accionante, entre otras cosas, que las incapacidades generaban un perjuicio para “todas” y debía solicitar una incapacidad permanente por medio de la E.P.S. ya que no podía con “tanta incapacidad”.

4.22. Para la Corte no resulta de recibo que los empleadores usen los asuntos relativos a la salud de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta para generar en ellos sentimientos de culpa, presión o vergüenza, relacionados con el cumplimiento de las metas o de las labores asignadas.

4.23. De esta manera, resulta imperioso instar a la empresa Casablanca a que adopte las medidas necesarias para que en el marco de las relaciones laborales no se permita la difusión de mensajes o comunicaciones que resulten discriminatorios o den lugar a estigmatizar a las trabajadoras o a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

4.24. En consecuencia, la Sala Octava de revisión revocará la sentencia del 25 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Oralidad de Medellín que negó el amparo solicitado dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora Dilia contra Casablanca. En su lugar, se concederá el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Dilia.

4.25. Como remedio constitucional, la Sala ordenará a Casablanca que reintegre a la accionante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual en la que se encontraba antes del despido.

4.26. Por su parte, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, la Sala advertirá a la accionante que deberá presentar una demanda ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de que

los efectos de la presente sentencia cesen. En caso de que la acción ordinaria sea interpuesta, los efectos de este fallo de tutela se mantendrán vigentes mientras la demanda es resuelta por la jurisdicción ordinaria.

4.27. Finalmente, la Sala instará a la empresa Casablanca a que adopte las medidas necesarias para que en el marco de las relaciones laborales no se permita la difusión de mensajes o comunicaciones que resulten discriminatorios o den lugar a estigmatizar a las trabajadoras o a los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia del 25 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Oralidad de Medellín que negó el amparo solicitado dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora Dilia contra Casablanca. En su lugar, CONCEDER EL AMPARO TRANSITORIO de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Dilia.

SEGUNDO. ORDENAR a Casablanca que, en el término de 5 días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Dilia a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual en la que se encontraba antes del despido.

TERCERO. ADVERTIR a la señora Dilia que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia. En caso de que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

CUARTO. INSTAR a la empresa Casablanca a que adopte las medidas necesarias para que en el marco de las relaciones laborales no se permita la difusión de mensajes o comunicaciones que resulten discriminatorios o den lugar a estigmatizar a las trabajadoras o a los

trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

QUINTO. LIBRAR las comunicaciones –por la Secretaría General de la Corte Constitucional–, así como DISPONER las notificaciones a las partes –a través del juez de tutela de instancia–, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase,

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

Con salvamento parcial de voto

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA

NATALIA ÁNGEL CABO

A LA SENTENCIA T-231/24

Referencia: expediente T- 9.855.160

Acción de tutela instaurada por Dilia contra Casablanca

Magistrada ponente:

Cristina Pardo Schlesinger

A continuación, presento las razones que me llevaron a salvar parcialmente el voto en la sentencia T-231 de 2024. En esta ocasión, la Sala Octava de Revisión concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de Dilia, una mujer cuyo contrato de trabajo a término indefinido fue terminado unilateralmente por su empleadora sin autorización del Ministerio del Trabajo. Comparto la conclusión de la sentencia según la cual la empresa accionada desconoció el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Sin embargo, no estoy de acuerdo con la modalidad del amparo al que acudió la mayoría de la Sala, el cual se otorgó de manera transitoria. A mi juicio, el amparo debió ser definitivo.

A continuación, desarrollo los motivos de mi desacuerdo parcial con la decisión. En primer lugar, a partir de un recuento de la jurisprudencia constitucional sobre el asunto, mostraré que ha sido una práctica reiterada de las Salas de Revisión conceder el amparo como mecanismo definitivo en los casos en los que se constata una violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En segundo lugar, concluiré con las razones por las que, en todo caso, resulta inconsistente que el juez de tutela adelante un estudio de fondo y constate la vulneración del derecho a la estabilidad reforzada, pero se abstenga de emitir órdenes de amparo integrales y definitivas.

En múltiples oportunidades las salas de revisión de la Corte Constitucional han concedido el amparo definitivo cuando encuentran una violación de la estabilidad laboral reforzada

La decisión de la mayoría no tuvo en cuenta la jurisprudencia reiterada de las distintas salas de revisión sobre la materia. Como se pasa a ilustrar, en materia de estabilidad laboral reforzada la jurisprudencia ha señalado en múltiples oportunidades que la acción de tutela es el mecanismo adecuado de protección de esa garantía cuando la exigencia de acudir a los medios ordinarios es desproporcionada e injustificada. En la siguiente tabla se presentarán las decisiones adoptadas, las órdenes y las razones por las cuales varias salas de revisión han determinado que la tutela debería proceder de forma definitiva.

Tabla 1. Decisiones de la Corte sobre estabilidad laboral reforzada que conceden el amparo definitivo y las razones de procedibilidad

Sentencia

Hechos

Resolutivo

Análisis de procedibilidad

T-317 de 2017

ELR

La empresa Fortox Security Group terminó el contrato laboral celebrado con el accionante, sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar del deterioro de salud del trabajador conocido por la empleadora.

La Sala Cuarta de Revisión amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y le ordenó a la empresa: (i) el reintegro; (ii) el pago todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación, y (ii) la indemnización de 180 días de salario -artículo 26 de la Ley 361 de 1997-.

Toma en cuenta que el accionante es sujeto de especial protección constitucional.

T-589 de 2017

ELR

La Fundación Acción Social Integral terminó el contrato de obra que celebró con Ludys Acosta, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que la trabajadora se encontraba incapacitada debido a un cáncer de mama que se le había diagnosticado durante la relación laboral.

La Sala Novena de Revisión amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y le ordenó a la empresa: (i) el reintegro; (ii) el pago todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación, y (ii) la indemnización de 180 días de salario -artículo 26 de la Ley 361 de 1997-.

La Sala consideró la situación de salud de la accionante, la condición de sujeto de especial protección constitucional y la situación socioeconómica.

Sentencia T-267 de 2020

Dos trabajadores diagnosticados con VIH fueron desvinculados de los empleos en las empresas para las cuales trabajaban sin que para ello se contara con autorización previa por parte de la autoridad de trabajo.

La Sala Novena de Revisión concedió el amparo definitivo a la estabilidad laboral reforzada, y ordenó el reintegro, así como el pago los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Considero la condición de los accionantes como sujetos de especial protección constitucional y la protección especial de que son titulares las personas que conviven con VIH/SIDA.

Sentencia T-386 de 2020

ELR

La Empresa Sodexo SAS terminó el contrato de trabajo a término fijo celebrado con el accionante, a pesar de que conocía que fue diagnosticado con cáncer. La terminación del contrato se hizo sin la autorización del Ministerio del Trabajo

La Sala de Revisión concedió el amparo definitivo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante y declaró la ineficacia del despido. Igualmente, le ordenó a la empresa: (i) el reintegro del accionante; y (ii) el pago de los salarios dejados de percibir.

En el examen, la Sala valoró las condiciones de salud del accionante, las condiciones socioeconómicas y la desvinculación del sistema de seguridad social.

Sentencia T 187 de 2021

ELR

La empresa Esmeraldas Mining Services S.A.S. término el contrato a término indefinido con el accionante, quién tuvo una relación laboral con la empresa por más de 10 años como fontanero de una mina. La terminación del contrato de trabajo se hizo por la empresa sin la

autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que el empleador conocía el diagnóstico de Esclerosis Lateral Amiotrófica del trabajador.

La Sala Sexta de Revisión concedió el amparo definitivo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor. En consecuencia, declaró la ineficacia de la terminación del vínculo, ordenó el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el examen, la Sala valoró las condiciones de salud del accionante, sus condiciones socioeconómicas y la desvinculación del sistema de seguridad social.

Sentencia T-211 de 2023

ELR

La empresa Petpack terminó el contrato de trabajo a término indefinido con Mercedes, quién fue diagnosticada con enfermedades que dificultaban significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

La terminación del contrato se adelantó sin autorización previa de la oficina del Trabajo,

La Sala Primera de Revisión concedió el amparo definitivo a la estabilidad laboral reforzada y ordenó a la empresa accionada: (i) reintegrar a la accionante a la empresa; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) pagar la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

En el examen, la Corte valoró las condiciones de salud de la accionante, su calificación como vulnerable en la encuesta Sisbén <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-211-23.htm> - _ftn36 y las cargas familiares.

Sentencia T-378 de 2023

ELR

La sociedad Outsourcing Seasin Ltda terminó contrato laboral con la accionante, que se

desempeñaba como operaria de servicios generales de aseo y cafetería. Esto, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que la empleadora conocía las afectaciones de salud de la accionante que le impedían el normal desempeño de sus funciones.

La Sala Novena de Revisión concedió el amparo definitivo a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la accionante. En consecuencia, declaró la ineficacia de la terminación del contrato y le ordenó a la empresa: (i) el reintegro; (ii) el pago todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento del reintegro, y (ii) la indemnización de 180 días de salario -artículo 26 de la Ley 361 de 1997-.

En el examen, la Corte valoró las condiciones de salud de la accionante, la situación económica de la accionante <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-211-23.htm> – _ftn36 y las cargas familiares.

La anterior es solo una muestra que evidencia el tipo de casos y las razones que ha expuesto la Corte para conceder un amparo definitivo cuando encuentra una violación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Esta modalidad de amparo se ha fundamentado, principalmente, en la calidad de sujeto de especial protección del accionante, pues se trata de la medida que permite una respuesta integral y definitiva a situaciones en las que se comprueba la violación de garantías fundamentales como la salud, el trabajo y el mínimo vital. Además, constituye una respuesta adecuada ante la situación de discriminación.

A partir de lo expuesto, estimo que, tal y como lo han considerado las salas de revisión en otras oportunidades, el juez de tutela debe conceder el amparo definitivo de los derechos fundamentales cuando compruebe la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, más aún si se trata de una persona en estado vulnerable. Asimismo, el juez de tutela debe adoptar todas las medidas procedentes como el reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización de la Ley 361 de 1997.

Es importante tener en cuenta que las salas de revisión han considerado el estado de debilidad manifiesta de los accionantes o su calidad de sujetos de especial protección constitucional como factores fundamentales para otorgar el amparo definitivo. Así, ser una

mujer en estado de embarazo, una persona de la tercera edad, una madre cabeza de familia o alguien que tiene problemas de salud o pérdida de capacidad laboral, siempre ha sido un punto central del análisis de subsidiariedad y del alcance de las medidas de amparo que ha realizado la Corte. Esta posición es coherente con la jurisprudencia constitucional sobre la flexibilización de los requisitos de procedencia y, además, tiene en cuenta que las personas que están en estado de vulnerabilidad suelen tener dificultades para mantenerse y reincorporarse en el mercado laboral, por lo que enfrentan dificultades para suplir sus necesidades básicas.

Sobre las inconsistencias que se presentan cuando el juez constitucional constata la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero se abstiene de emitir ó