

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-465/23

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Vulneración por terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

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

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Frente a diferentes tipos de contratos, vinculaciones laborales y entidades contratantes

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

(...) el juez ordinario como el de tutela, en determinados supuestos, son competentes para adoptar los siguientes remedios: (i) declarar la ineficacia del despido y, en consecuencia, ordenar el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (ii) ordenar el reintegro laboral al mismo cargo o a uno similar en el que el trabajador no sufra riesgo de empeorar su salud; (iii) ordenar la realización de una capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, si es el caso, y (iv) ordenar el pago de una indemnización de 180 días de salario, si el despido fue discriminatorio.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Debate probatorio corresponde a la jurisdicción ordinaria

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

Sala Sexta de Revisión

SENTENCIA T-465 DE 2023

Referencia: Expediente T-9.372.371

Revisión de la decisión judicial relacionada con la solicitud de tutela presentada por Osmar Herreño Pico en contra de la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P -EDESA S.A. E.S.P.-.

Magistrado sustanciador:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Bogotá, D. C., tres (3) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Sexta de Revisión, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, decide sobre la revisión del fallo proferido en primera instancia por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio el 29 de diciembre de 2022, dentro del proceso de la referencia, previas las siguientes consideraciones.

I. ANTECEDENTES

A. Solicitud

1. 1. El señor Osmar Herreño Pico presentó solicitud de tutela contra la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P -EDESA S.A. E.S.P.- (en adelante EDESA), con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la igualdad y al debido proceso. Lo anterior, al estimarlos vulnerados debido a que EDESA, con la que estuvo

vinculado mediante un contrato de trabajo durante de 13 años, finalizó el vínculo laboral sin justa causa, a pesar de que se encontraba protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tras haber sido diagnosticado con la enfermedad Parkinson.

B. Hechos relevantes

2. El 13 de noviembre de 2009, el señor Osmar Herreño Pico suscribió un contrato de trabajo con EDESA a término indefinido con salario mensual de \$1.040.000, con el objeto de cumplir las funciones pertinentes al cargo de técnico administrativo código 601, labor que cumplió durante 13 años. La empresa, por su parte, actúa como gestora y ejecutora del Plan Departamental de Agua en el departamento del Meta y está conformada como sociedad anónima, cuyo objeto es la prestación de servicios públicos domiciliarios.

3. Como se observa en la copia de la cédula, el solicitante nació el 15 de mayo de 1954, es decir, tiene 69 años. Además, de acuerdo con la historia clínica anexada a la presente solicitud, el señor Herreño Pico padece Parkinson desde el 2017 y tiene a cargo el cuidado de su compañera permanente, Paola Cárdenas Sáenz. También señaló que él tiene la calidad de prepensionado, debido a que ha cotizado 952 semanas y cumple con el requisito de la edad.

4. El 13 de octubre de 2022, el señor Humberto Chisco Velásquez, de recursos humanos de EDESA, le envió una comunicación al accionante en la que la empresa realizó unas recomendaciones médicas acorde a las planteadas por la IPS Santa Fe: “1. Continuar con manejo EPS por neurología; 2. Realizar pausas activas; 3. Hábitos de estilos de vida saludable; 4. Consumo de verduras y frutas; 5. Realizar actividad física” (cursiva fuera del texto).

5. El 3 de noviembre de 2022, la empresa le concedió un permiso al solicitante para un procedimiento quirúrgico que se llevó a cabo el 24 de noviembre del mismo año. Este permiso fue firmado por su jefe inmediato.

6. El 11 de noviembre de 2022, EDESA le comunicó, mediante un documento con fecha del 3 de noviembre de 2022, la terminación del contrato individual de trabajo No. 16 de 2009 a partir del 12 del mismo mes y año. Esto, a pesar de que, de acuerdo con el solicitante, la empresa tenía conocimiento de su estado de salud y, además, le había concedido permiso para la realización de una cirugía de herniografía inguinal unilateral vía abierta, el 24 de

noviembre de 2022.

7. El 12 de noviembre de 2022, el señor Herreño Pico presentó en la empresa una incapacidad por enfermedad general debido a “un dolor abdominal y mal de párkinson”.

8. Por estas razones, el accionante pretende que se ordene a la empresa su reintegro de forma “inmediata, permanente y definitiva” al cargo de técnico administrativo código 601 en la dependencia de la Oficina Asesora de Planeación o a un cargo de igual o superior jerarquía. Además, que se ordene el pago correspondiente a la indemnización de 180 días de salario y se reconozca su estabilidad laboral reforzada.

C. Pruebas aportadas con la solicitud de tutela

9. Con la solicitud de tutela se aportaron las siguientes pruebas:

- * Copia de la cédula de ciudadanía del solicitante.
- * Copia del contrato individual de trabajo celebrado entre EDESA y el solicitante.
- * Copia de la historia clínica del señor Osmar Herreño Pico.
- * Copia del documento interno de EDESA en que se le informa al señor Herreño Pico las recomendaciones médicas realizadas por la IPS Santa Fe el 22 de agosto de 2022.
- * Copia de la carta fechada el 3 de noviembre de 2022 con el siguiente asunto: “Notificación Terminación Contrato Individual de Trabajo.
- * Copia del desprendible de nómina del mes de noviembre de 2022.
- * Copia de la cédula de ciudadanía de la compañera permanente del solicitante.
- * Declaración de la existencia de la unión marital de hecho.

D. Respuesta de la entidad accionada y las vinculadas

Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. –EDESA S.A. E.S.P.–

10. El gerente de la empresa mencionó que, el 11 de noviembre de 2022, se le indicó al

solicitante que no sería renovado su contrato de trabajo. Además, señaló que, en la fecha en la que le fue notificada la no renovación contractual, el empleado “no se encontraba incapacitado, ni reportaba accidentes de trabajo ni procesos de calificación y/o rehabilitación de origen laboral”.

11. El gerente aclaró que, por medio de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo, se estableció la duración de la relación laboral de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, que establece lo siguiente: “El contrato celebrado por el tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales”. Por lo tanto, respecto de la terminación laboral con plazo presuntivo, señaló que no necesitaba “autorización del Ministerio del Trabajo para darlo por terminado. [...] Es meritorio aclarar que el señor Osmar Herreño Pico nunca presentó accidentes de trabajo ni enfermedades de carácter laboral, que requieran desplegar acciones con la ARL”. Lo anterior fue reiterado en el certificado expedido por Diana María Delgado Acua, trabajadora del área de recursos humanos, y que fue aportado en los anexos de la contestación.

12. Por último, mencionó que, de acuerdo con la Sentencia SU-003 de 2018, el solicitante no cumple con los requisitos para obtener la calidad de prepensionado, pues se requiere que la persona esté a tres años o menos de cumplir la edad y cuente con las semanas cotizadas o que esté a tres años o menos de completar las semanas y cuente con la edad. Aclaró que al momento de la desvinculación el solicitante se encontraba a más de tres años de cumplir las semanas de cotización.

Ministerio del Trabajo Regional del Meta

13. La inspectora de Trabajo o con funciones de coordinadora del Grupo de Trabajo de Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio del Trabajo señaló que la empresa accionada no ha solicitado autorización para la terminación del contrato de trabajo del solicitante. Además, se refirió a la falta de legitimación en la causa por pasiva de la entidad, pues no ha existido una relación laboral entre el accionante y el Ministerio.

Sanitas EPS

Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud –ADRES–

15. El jefe de la oficina jurídica de la ADRES pidió que se declare la improcedencia de la solicitud de tutela, pues, a su juicio, existen otros medios de defensa judicial idóneos para lograr lo pretendido. Además, advirtió que la controversia litigiosa se suscita alrededor de conflictos económicos y, en suma, se está desconociendo el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, en tanto el solicitante no demostró que la jurisdicción ordinaria no sea idónea para resolver la situación. Por último, solicitó la desvinculación de la ADRES debido a la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Inversiones Clínica Meta S.A., Porvenir S.A., I.P.S. Neuroelectrodiagnóstico S.H. del Llano y Nueva Clínica el Barzal

16. Las entidades mencionadas no enviaron contestación alguna, a pesar de la vinculación realizada por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio.

E. Decisión de tutela de primera instancia que se revisa

17. El Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio resolvió, el 29 de diciembre de 2022, declarar improcedente la solicitud de tutela. A su juicio, no cumplió con el requisito de subsidiariedad porque no se acreditó que haya existido un despido sin justa causa, pues la accionada fundamentó jurídicamente la no renovación, en virtud de los artículos 40 y 47 del Decreto 2127 de 1945. Además, el juez señaló que no se probó un perjuicio irremediable y, por lo tanto, el solicitante debe acudir a la jurisdicción laboral.

18. El fallo anterior no fue impugnado.

II. CONSIDERACIONES

A. Competencia

19. Esta Sala de Revisión es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del proceso de la referencia, con fundamento en el inciso segundo del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991.

B. Examen de procedencia de la acción de tutela

20. La Sala encuentra que en el presente caso la solicitud de tutela cumple los requisitos generales de procedencia, a saber: (i) legitimación en la causa, por activa y por pasiva; (ii) subsidiariedad, e (iii) inmediatez.

Legitimación en la causa

21. Legitimación en la causa por activa. La Corte ha señalado que la legitimación en la causa por activa obliga, en principio, a que las solicitudes de tutela sean presentadas por los titulares de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados. De acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela podrá ser ejercida “por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”.

22. En esta oportunidad, el señor Herreño Pico, actuando en nombre propio, ejerció la solicitud de tutela en contra de EDESA por estimar que esta vulneró sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la igualdad y al debido proceso, cuyo amparo pretende. Por esta razón se encuentra legitimado en la causa para actuar en el presente proceso.

23. Legitimación en la causa por pasiva. El artículo 86 de la Constitución establece la acción de tutela como un mecanismo para reclamar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares. En el caso de los particulares, la acción procede contra los encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión.

24. En el caso específico, la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. –EDESA S.A. E.S.P.– fue acusada de vulnerar los derechos fundamentales del solicitante quien, a su vez, fue su empleado por 13 años, hasta que esta tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. En virtud de ser la presunta vulneradora de los derechos en cuestión, la Sala encuentra cumplido el requisito de legitimación por pasiva.

25. Por el contrario, las entidades que fueron vinculadas por el juez de primera instancia, esto es, el Ministerio del Trabajo Regional del Meta, Inversiones Clínica Meta S.A., Sanitas EPS, Porvenir S.A., I.P.S. Neuroelectrodiagnóstico S.H. del Llano, Nueva Clínica el Barzal y la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES-, no cumplen con el requisito de la legitimación en la causa por pasiva. Por lo tanto, teniendo en cuenta que no es posible atribuirles vulneración alguna a los derechos fundamentales cuyo amparo se pretende, la Sala ordenará su desvinculación.

Subsidiariedad

26. De acuerdo con los artículos 86 de la Constitución y 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela tiene carácter subsidiario. Es decir que dicho mecanismo de protección es procedente siempre que: (i) no exista otro medio de defensa judicial; (ii) aunque exista, no sea idóneo ni eficaz en las condiciones del caso concreto, o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para conjurar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los derechos que se pretenden amparar.

28. A pesar de que el ordenamiento prevé otros medios de defensa judicial para tramitar estas pretensiones, concretamente la demanda laboral ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, en la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena de este tribunal precisó que la tutela resulta procedente:

“[...]cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta, o un sujeto de especial protección constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación contractual. Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido”.

29. Así mismo, en la Sentencia T-317 de 2017, la Sala Cuarta de Revisión señaló que específicamente en casos de estabilidad laboral reforzada se debe tener presente que la jurisdicción ordinaria puede resultar ineficaz para proteger los derechos de personas en situación de vulnerabilidad y, por lo tanto, la acción de tutela se convierte en el mecanismo de protección idóneo. Al respecto señaló que “la jurisprudencia constitucional sostiene que en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela

pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.

30. En la Sentencia T-048 de 2018, la Sala Quinta de Revisión sostuvo, de manera similar, que debido a las particularidades del caso, de acuerdo con las cuales el solicitante había sufrido una pérdida de la capacidad laboral que, según fue indicado en la solicitud de tutela, le impedía vincularse a otro trabajo y dada la consecuente afección de su mínimo vital y el de su familia, la acción constitucional procedía en virtud de las “circunstancias especiales de vulnerabilidad en las que se encuentra [el accionante] y [...] la ineficacia, de cara a esas circunstancias, del medio judicial disponible”.

31. También la Sala Quinta de Revisión, en la Sentencia T-052 de 2020, reiteró que el análisis de procedencia debe tener en cuenta las circunstancias en que se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección o de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.

32. Por último, en la Sentencia T-195 de 2022, la Sala Quinta de Revisión reconoció que, si bien el proceso laboral ordinario, regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es un medio preferente, idóneo y eficaz para proteger los derechos fundamentales de la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada:

“[...] la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite ‘garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral’. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para ‘garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia’ y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en ‘condición de pobreza’ y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario”.

33. El hecho de que la tutela proceda, en ocasiones, como mecanismo de protección transitorio de derechos fundamentales, no quiere decir que el juez natural, en este caso el laboral, pierda su competencia, pues a dicha autoridad corresponde resolver los asuntos correspondientes de acuerdo con su competencia. Por lo tanto, la acción de tutela no puede convertirse en un mecanismo alternativo o complementario y los remedios que sean adoptados por el juez constitucional deben ser transitorios o temporales y concentrarse únicamente en las pretensiones que guarden relación con la protección de los derechos fundamentales del accionante. Así, dichos remedios se mantendrán vigentes hasta que el juez ordinario resuelva el objeto del litigio.

34. En la misma línea jurisprudencial, la Sentencia T-195 de 2022 señaló que respecto del reconocimiento y el pago de prestaciones y perjuicios económicos es esencial determinar si son o no necesarios para garantizar los derechos fundamentales del solicitante, pues, por regla general, la tutela no es el mecanismo para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica, debido a que los perjuicios económicos no suelen generar perjuicios irremediables. Sin embargo, en los casos relacionados con el derecho fundamental a la salud, el juez de tutela puede ordenar prestaciones económicas e indemnizaciones si:

“(i) existen pruebas en el expediente que prima facie demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el proceso ordinario se resuelve”.

35. En conclusión, a pesar de que el accionante disponga de otro mecanismo de defensa judicial la tutela procede, en virtud del artículo 86 de la Constitución, para proteger, de manera transitoria, los derechos fundamentales que se encuentren en riesgo de un perjuicio irremediable. En casos de estabilidad laboral reforzada, esto sucede cuando la persona que ha perdido su empleo no tiene otros medios suficientes para garantizar sus condiciones básicas y dignas de existencia ni las de su núcleo familiar. Y, como fue señalado por la Sala Quinta de Revisión en la Sentencia T-195 de 2022, existe un riesgo de perjuicio irremediable cuando se acreditan las siguientes condiciones: (i) la inminencia de la afectación; (ii) la gravedad del perjuicio, es decir que pueda generarse un detrimento trascendente en el haber

jurídico amenazado; (iii) la urgencia de adoptar medidas para proteger el derecho amenazado, y (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la protección.

36. De acuerdo con lo señalado, la Sala considera que la solicitud de tutela cumple con el requisito de subsidiariedad, en este caso como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, por las dos razones que a continuación se exponen.

37. En primer lugar, debido a la situación de vulnerabilidad económica del solicitante, quien actualmente no se encuentra trabajando de manera formal y cuyo único sustento, junto al de su compañera permanente, estaba constituido por su salario que, para el momento de la terminación del contrato laboral, era aproximadamente de \$2.200.000. En este punto, el accionante aclaró que él junto con su compañera permanente se vieron obligados a vender tintos en la ciudad de Villavicencio y que debió solicitarle a su hija, mayor de edad, que lo afiliara a la seguridad social. En efecto, tras consultar la página de la ADRES, el 1 de septiembre de 2023, se verificó que el señor Herreño Pico se encuentra afiliado a Salud Total EPS en calidad de beneficiario, desde el 25 de julio de 2023.

38. En segundo lugar, la Sala reconoce las dificultades que encuentran las personas mayores para acceder al mercado laboral, pues normalmente son excluidas por su edad y por sus afectaciones de salud. No debe perderse de vista que el accionante tiene 69 años y fue diagnosticado con Parkinson, una enfermedad crónica y degenerativa.

39. En suma, para la Sala la solicitud de tutela es procedente en el presente caso de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable, pues, “imponerle la obligación de satisfacer sus pretensiones por medio [del] proceso ordinario constituiría una carga desproporcionada, dado que [se] pondría [al accionante] en una situación de riesgo grave e inminente de afectación de sus derechos fundamentales”. Esto porque mientras el proceso ordinario se lleva a cabo, el mínimo vital del solicitante y de su compañera permanente puede verse severamente afectado.

40. Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala advierte, desde este momento, que el fallo de primera instancia deberá ser revocado por no encontrarse ajustado a derecho, pues este declaró improcedente el amparo solicitado, señalando que la solicitud de tutela no cumplía el requisito de subsidiariedad.

Inmediatez

41. Por último, el requisito de inmediatez supone que, si bien la solicitud de amparo puede formularse en cualquier tiempo, su interposición debe hacerse dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la amenaza o violación de los derechos fundamentales.

42. De acuerdo con los hechos probados, la comunicación por medio de la cual EDESA advirtió al señor Herreño Pico sobre la terminación de su contrato de trabajo tiene fecha del 3 de noviembre de 2022 y fue notificada el 11 del mismo mes y año. Por su parte, la solicitud de tutela fue admitida el 16 de diciembre del mismo año. Así las cosas, al haber transcurrido un poco más de un mes entre el hecho generador de la supuesta vulneración de los derechos fundamentales y la admisión de la petición de amparo, la Sala encuentra cumplido el requisito de inmediatez.

C. Planteamiento del problema jurídico

43. En el presente caso, corresponde a la Sala determinar si la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. –EDESA S.A. E.S.P.– vulneró los derechos fundamentales de Osmar Herreño Pico a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud, al haber dado por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa de la oficina de Trabajo, pese a que el trabajador había sido diagnosticado previamente con la enfermedad de Parkinson. Una vez resuelto lo anterior, la Sala revisará si el fallo proferido dentro del proceso de la referencia debe ser confirmado por estar ajustado a derecho o revocado por carecer de fundamento, de acuerdo con los artículos 33 al 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

44. Para dar respuesta al problema jurídico formulado la Sala reiterará su jurisprudencia en relación con (i) la garantía de la estabilidad laboral reforzada, y (ii) la aplicación de esta garantía con independencia del tipo de contrato y los remedios necesarios para subsanar su vulneración.

45. La estabilidad laboral reforzada ha sido reconocida jurisprudencialmente en virtud de diferentes disposiciones constitucionales, entre ellas, el artículo 53, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo; los artículos 13 y 93, que señalan el derecho de las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta a ser protegidas de manera

especial y, si se quiere, prioritaria, con el objetivo de promover condiciones que materialicen el mandato de igualdad real y efectiva; el artículo 25, que establece que el derecho al trabajo, en todas sus modalidades, tiene especial protección del Estado y debe darse en condiciones dignas y justas; el artículo 47, que dispone el deber estatal de adelantar una política de integración social para aquellas personas que puedan considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”; los artículos 1, 53, 93 y 94, en virtud de los cuales se regula el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad de satisfacer necesidades básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud, y, por último, los artículos 1, 48 y 95, de los que se deriva el deber de todos de obrar conforme con el principio de solidaridad social frente a circunstancias que supongan un peligro para la salud de otras personas.

46. A partir de tales fundamentos constitucionales, la Corte ha reconocido la garantía de la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad, la cual ha sido entendida como la protección a “aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”.

47. Esta garantía también ha sido reconocida por el derecho internacional. En la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se señaló lo siguiente:

“[e]n virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de [...] discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA) [...] o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible”. Igualmente, el artículo 6 del Convenio 158 de la OIT indica que “la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo”.

48. El legislador, por su parte, profirió la Ley 361 de 1997, cuyo artículo 26 establece la garantía laboral reforzada:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún

caso la discapacidad de una persona, (sic) 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”.

49. De acuerdo con el artículo antes mencionado, la jurisprudencia ha analizado múltiples casos relacionados con esta garantía y ha precisado su alcance. Como lo señaló la Sentencia SU-087 de 2022, la Sentencia SU-049 de 2017 unificó la jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a partir de los siguientes criterios:

“i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con ‘limitación’ o ‘limitadas’;

ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, ‘sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación’;

iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; y

iv) ‘No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria’”.

50. En ese orden, la Corte ha señalado que para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada no es necesaria una calificación de pérdida de capacidad laboral determinada, sino el cumplimiento de tres supuestos: (i) que el trabajador sufra una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el desempeño de

sus actividades; (ii) que dicha condición sea conocida por el empleador antes del despido, y (iii) que la desvinculación sea injustificada, de manera que sea evidente que tiene origen en una discriminación.

51. Adicionalmente, en la Sentencia SU-087 de 2022 la Sala Plena concluyó que la garantía de la estabilidad laboral reforzada no está limitada a las personas que se encuentran incapacitadas o cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral al momento de su despido, sino también a los trabajadores que sufran patologías que disminuyan su capacidad de trabajo. El impacto que tiene la enfermedad se entiende acreditada en los siguientes supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria; (ii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las que fue contratado, y (iii) el trabajador ha sido incapacitado recurrentemente.

52. Ahora, si el juez constitucional encuentra que el despido o la terminación del contrato de trabajo se realizó a pesar de alguno de tales supuestos y que, adicionalmente, se llevó a cabo sin que la oficina de Trabajo haya dado la debida autorización para el despido o la terminación contractual, se presumirá que la causa de la desvinculación fue la condición de debilidad del trabajador y se declarará la ineficacia de dicha terminación. Al respecto, en la Sentencia T-052 de 2020 la Sala Quinta de Revisión señaló que cuando no se logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, se deberá reconocer:

“(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir ‘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”.

53. Para terminar, la estabilidad laboral reforzada supone la garantía que tiene todo trabajador en condición de debilidad manifiesta a permanecer en su empleo y obtener los

correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una justificación válida para el despido. Lo anterior, pues en virtud de los artículos 1 y 95 de la Constitución, todas las personas tienen el deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas”. Por esta razón, la Sala entiende que no debe permitirse que un trabajador, que debe enfrentar graves problemas de salud, quede excluido del campo laboral y sus derechos resulten desprotegidos como consecuencia de una disminución en su capacidad productiva. Pues, ello supondría una comprensión de la persona como un simple medio de producción, el cual es fácilmente reemplazable para los empleadores, desconociendo la dignidad intrínseca a todo ser humano que, por el contrario, conduce al deber de comprenderlo como un fin en sí mismo. Por esta razón, la Sentencia SU-047 de 2017 concluyó que “el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas”.

E. La aplicación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada en distintos tipos de contratos y los remedios necesarios para subsanar su vulneración. Reiteración jurisprudencial

54. La jurisprudencia de esta corporación ha sido enfática en que la garantía de la estabilidad laboral reforzada protege a sujetos de especial protección constitucional, que debido a las condiciones que se ven obligados a enfrentar deben ser protegidos para evitar que su situación sea más apremiante. Entre estas circunstancias se encuentra la debilidad manifiesta por razones de salud. En ese orden, para activar esta garantía lo que se debe analizar es la situación que padece la persona que reclama la protección, indistintamente del tipo de contrato que fundamente la relación laboral que fue objeto de finalización.

55. En la Sentencia T-052 de 2020 se señaló que la garantía de la estabilidad laboral reforzada “es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido”, incluso, en el marco de contratos de trabajo por obra o labor determinada. En esa oportunidad, la Sala Quinta de Revisión enfatizó en el hecho de que una persona que goce de esta garantía no puede ser desvinculada laboralmente sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que haya habido una autorización de la oficina de Trabajo.

56. Ahora, la garantía de la estabilidad laboral reforzada en contratos de trabajo a término

indefinido es de suma relevancia, pues estamos ante un tipo de contrato que ofrece un mayor grado de estabilidad del trabajador en el empleo porque no prevé una fecha cierta de terminación de la relación laboral, ni su duración está determinada a la de la obra o a la naturaleza de la labor contratada. Esto, sin perjuicio de que pueda darse por terminado unilateralmente sin justa causa bajo el cumplimiento de una serie de presupuestos. En ese orden, cuando el momento de la finalización del contrato no ha sido estipulado y las condiciones que dieron origen al vínculo persisten, la garantía de la estabilidad reforzada es de gran importancia al encontrarse enmarcada en una relación laboral caracterizada por una mayor estabilidad.

57. En suma, la Corte ha aceptado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada recae sobre los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Esto porque la estabilidad en el empleo y los demás principios mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 constitucional no dependen del tipo de vínculo laboral que haya ocasionado la relación de trabajo.

58. Respecto de los remedios para subsanar la violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-195 de 2022 se señaló que, en principio, tanto el juez ordinario como el de tutela, en determinados supuestos, son competentes para adoptar los siguientes remedios: (i) declarar la ineficacia del despido y, en consecuencia, ordenar el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (ii) ordenar el reintegro laboral al mismo cargo o a uno similar en el que el trabajador no sufra riesgo de empeorar su salud; (iii) ordenar la realización de una capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, si es el caso, y (iv) ordenar el pago de una indemnización de 180 días de salario, si el despido fue discriminatorio.

59. El derecho al reintegro debe materializarse bajo los presupuestos descritos en el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, que regula la reubicación del trabajador en los siguientes términos: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”. En ese orden, para la Sala es claro que la norma busca asegurar condiciones de trabajo que sean realmente compatibles con el estado de salud del trabajador y proteger, entonces, sus

derechos fundamentales al trabajo y a la salud sin ponerlos en contradicción.

F. Análisis del caso concreto

60. En esta ocasión, la Sala Sexta de Revisión debe estudiar la solicitud presentada por Osmar Herreño Pico en contra de EDESA con el objeto de verificar si se configuró una vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud en virtud de que la empresa terminó el contrato laboral sin obtener la autorización previa de la oficina de Trabajo, pese a que el trabajador había sido diagnosticado previamente con la enfermedad de Parkinson y esta situación era de conocimiento del empleador.

61. En la solicitud de tutela el accionante reclamó su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues la relación laboral se desarrolló durante 13 años y se le puso fin a esta sin justa causa, pese a que la empresa conocía de su diagnóstico de Parkinson. Además, el señor Herreño Pico mencionó que tenía derecho a la mencionada garantía debido a su calidad de prepensionado porque ha cotizado 952 semanas y cumple con el requisito de la edad.

62. Por su parte, en la contestación la empresa, en primer lugar, señaló que contrario a lo afirmado por el solicitante no hubo un despido sin justa causa, pues lo que tuvo lugar fue la no prórroga de un contrato de trabajo, en virtud del artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, en concordancia con lo estipulado en la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo que señala: “El contrato celebrado por el tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses”. En segundo lugar, mencionó que en el momento de ser notificada la no renovación contractual el empleado “no se encontraba incapacitado, ni reportaba accidentes de trabajo, ni procesos de calificación y/o rehabilitación de origen laboral”. Así las cosas, concluyó que la finalización de la relación laboral no requería la autorización del Ministerio del Trabajo. Por último, sostuvo que de acuerdo con la Sentencia SU-003 de 2018, el solicitante no cumplía con los requisitos que deben acreditarse para obtener el reconocimiento de prepensionado.

El solicitante no acreditó la condición de prepensionado

63. De acuerdo con la solicitud de tutela, el accionante se encontraba protegido por el fuero de la estabilidad laboral reforzada por configurarse la condición de prepensionado, debido a

que en el momento en que le fue notificada la terminación del contrato laboral tenía 952 semanas cotizadas y cumplía con el requisito de la edad establecido para acceder a la pensión.

64. La Sentencia SU-003 de 2018 unificó la jurisprudencia constitucional respecto del alcance del fuero de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados. En esa ocasión la Sala Plena señaló que “[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falten tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”.

65. En ese sentido, la prepensión protege la expectativa legítima de los trabajadores de acceder al derecho a la pensión y, por ello, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en el sistema de cotizaciones, “para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez”. Para llevar a cabo la unificación mencionada, la Sentencia SU-003 de 2018 fijó las siguientes dos reglas:

66. En primer lugar, cuando la edad es el único requisito que le hace falta a un trabajador para acceder a la pensión de vejez, no hay lugar a considerar que es beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues “el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez”.

67. En segundo lugar, las personas que están vinculadas laboralmente, ya sea al sector público o privado, y que estén a tres años de acreditar los requisitos de tiempo de servicio o semanas cotizadas necesarios para obtener la pensión, están amparados por el fuero de la estabilidad laboral reforzada.

68. En suma, es claro que para acceder al fuero por tener una expectativa legítima respecto del derecho a la pensión de vejez se debe probar que se está a tres años de cumplir con el requisito de semanas cotizadas. Por ello, si el requisito legal es de 1300 semanas, se entiende que para ser beneficiario del fuero de la estabilidad laboral reforzada por condición de prepensionado, se debe acreditar mínimo 1150 semanas. En cambio, cuando el requisito faltante es la edad, no se activa el fuero, dado que este requisito se cumplirá eventualmente,

incluso, a pesar de la terminación de la relación laboral.

69. Pues bien, dado que el señor Herreño Pico manifestó que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo había cotizado al sistema un total de 952 semanas, es claro que no se acredita la condición de prepensionado y, por ende, no está protegido por el fuero de la estabilidad laboral reforzada por esta vía.

El solicitante tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud

70. Aunque el accionante no logró acreditar que para el momento de la terminación del contrato laboral gozaba de la condición de prepensionado, como acaba de verse, el fuero de la estabilidad laboral reforzada puede alcanzarse en razón de otras situaciones, entre ellas, la existencia de una circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud. En este escenario, la mencionada garantía se activa cuando: (i) el trabajador sufre una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus actividades laborales; (ii) la condición es conocida por el empleador antes de la terminación de la relación laboral, y (iii) la desvinculación es injustificada, de manera que sea evidente que tiene origen en una discriminación (supra, 50).

71. En primer lugar, el accionante, de 69 años, demostró que padece una condición de salud que puede dificultar significativamente el desempeño de sus actividades laborales, pues fue diagnosticado con Parkinson en el 2017.

72. En este punto, es necesario mencionar que a pesar de que no se probó que las limitaciones ocasionadas por el Parkinson al momento de la terminación del contrato laboral fueran suficientes para establecer que hubo una afectación significativa en la capacidad del señor Herreño Pico para desempeñar las actividades para las cuales fue originalmente contratado, no debe perderse de vista que esta es una enfermedad degenerativa que eventualmente podría tener dichas repercusiones. Por lo tanto, este elemento se configura a pesar de que la limitación a la capacidad laboral no se hubiera materializado en el momento de la terminación del vínculo, pues, como ya se dijo, los empleadores, como todos los colombianos, tienen el deber de cumplir la Constitución y las leyes y, por lo mismo, el deber constitucional de obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la salud de las personas,

además del cumplimiento de las obligaciones y garantías que se derivan de la relación laboral.

73. Es relevante señalar que la participación de las personas mayores en el mercado laboral es reducida, dada la escasez de oferta que los tenga en cuenta. Esta situación se complica aún más cuando la persona sufre alguna condición de salud que le impida o dificulte el desempeño de sus actividades laborales, o pueda hacerlo con el transcurso del tiempo porque padece una enfermedad degenerativa. En un contexto como el descrito, el principio de solidaridad obliga a los empleadores a superar el carácter utilitario de sus relaciones contractuales, que en general es válido observar en los actos patrimoniales de disposición de sus bienes económicos, y, como ya se dijo, responder con acciones humanitarias como, por ejemplo, mantener al trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta en el cargo que ocupa o trasladarlo a otro similar que implique menos riesgo para su salud.

74. En segundo lugar, la condición de salud mencionada era conocida por la empresa antes de la terminación de la relación laboral, y ello no se desvirtúa con la afirmación del empleador en el sentido de que al momento en que le notificó al señor Herreño Pico la finalización del contrato laboral este “no se encontraba incapacitado, ni reportaba accidentes de trabajo ni procesos de calificación y/o rehabilitación de origen laboral”. Por el contrario, dicho conocimiento se demuestra con un documento interno de EDESA enviado al trabajador con fecha del 13 de octubre de 2022, en el que se lee lo siguiente:

“Asunto: recomendaciones según el examen médico periódico

[...]

Me permito informarle las recomendaciones médicas realizadas por la IPS SANTA FE que se hicieron el día 8/22/2022 en el municipio de Villavicencio-Meta siendo las siguientes a efectos de dar cumplimiento y seguimiento de:

1. 1. Continuar Manejo de EPS por neurología.
2. 2. Realizar pausas activas.
3. 3. Hábitos de estilos de vida saludable.

4. 4. Consumo de frutas y verduras.

5. 5. Realizar actividad física

Agradezco enviar soportes de las citas y de seguimiento de cada una de las actividades” (negrillas fuera del texto).

75. El solicitante anexó copia de una incapacidad con fecha del 12 de noviembre de 2022, en la que se lee el siguiente resumen de historia clínica: “Diagnóstico Asociado 1: ENFERMEDAD DE PARKINSON (G20X). Confirmado repetido [...]. Se ordena ecografía de abdomen total [...]. antígeno específico de próstata semiautomatizado o automatizado. se incapacita por 5 días” (mayúsculas originales). Es relevante señalar que la historia clínica presenta, de manera reiterada, conceptos de médicos especialistas en neurología que dan cuenta del mismo diagnóstico, por lo cual el manejo de EPS por neurología reconocido por la empresa evidencia que esta tuvo acceso a la historia clínica.

76. Adicionalmente, el solicitante anexó copia de una orden médica para un procedimiento quirúrgico de herniografía inguinal (que se practicó el 24 de noviembre de 2022), respecto del cual recibió un permiso firmado por su jefe inmediato, el 3 de noviembre de 2022. Fecha esta que coincide con la que aparece en la carta dirigida al señor Herreño Pico con el “Asunto: Notificación Terminación Contrato Individual de Trabajo”, en la que se manifiesta: “[...] de acuerdo con la cláusula cuarta del Contrato Individual de Trabajo No. 016 de 2009, celebrado entre usted y la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. EDESA S.A. E.S.P. no será renovado, declarándose terminado el 12 de noviembre de 2022. || Lo anterior, de conformidad con lo estipulado en los artículos 40 y 47 del Decreto 2127 de 1945 compilados por los artículos 2.2.30.6.4 y 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, terminando su contrato bajo la causal de expiración del plazo pactado o presuntivo”.

77. En tercer lugar, la desvinculación del señor Herreño Pico fue injustificada. Esto es así porque (i) la empresa no justificó su decisión de terminar el vínculo laboral, más allá de señalar que se encontraba facultada para ello, en virtud de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo No. 016 de 2009 que señala que “[l]a duración del [contrato] es indefinida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945”. El artículo 40 del Decreto 2127 de 1945 establece lo siguiente: “El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses”

(art. 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015). Sin embargo, llama la atención que el contrato fue terminado a sabiendas de que el trabajador se encontraba diagnosticado con una enfermedad degenerativa y con una recomendación de continuar manejo de EPS por neurología, y luego de trece años de vinculación ininterrumpida y sin justificación alguna, pues no obra ninguna prueba que permita comprender que no subsistían las causas que le dieron origen.

78. En tales eventos, cuando las causas que dieron origen a una vinculación laboral permanecen en el tiempo y el trabajador ha desempeñado adecuadamente sus obligaciones laborales, el empleador tiene el deber, incluso en los contratos a término fijo, de renovar el contrato, a menos que existan razones válidas para no hacerlo.

79. (ii) Adicionalmente, la finalización del contrato laboral se llevó a cabo sin que la oficina de Trabajo hubiera dado la debida autorización para la terminación contractual. Por lo tanto, esta Sala dará aplicación a la presunción según la cual se entiende que la causa de la desvinculación fue la condición de debilidad del trabajador por razones de salud, debido a su diagnóstico de Parkinson. Presunción esta que, en todo caso, no fue desvirtuada por la empresa accionada.

80. En este contexto, es importante, entonces, recordar las reglas que la Sala Plena de esta corporación sintetizó en las sentencias SU-087 de 2022 y SU-067 de 2023, pues permiten, a partir de la mención de algunos supuestos, aclarar si realmente un trabajador tiene una condición de salud que le impide o le dificulta el normal y adecuado desempeño de sus actividades para acreditar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Para ello la Sala presenta la siguiente tabla que relaciona los supuestos jurisprudenciales con los hechos del caso concreto.

Supuesto

Eventos que permiten acreditarlo

Análisis del caso objeto de revisión

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.

El accionante fue diagnosticado con Parkinson desde el 2017. La historia clínica indica que el Parkinson es una enfermedad degenerativa, que empeora con el paso del tiempo.

(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.

Al momento de la terminación del contrato laboral, el accionante contaba con recomendaciones médicas laborales de la IPS Santa Fe, tales como: “1. Continuar con manejo EPS por neurología; 2. Realizar pausas activas; 3. Hábitos de estilos de vida saludable; 4. Consumo de verduras y frutas; 5. Realizar actividad física”. Así mismo, el 11 de noviembre de 2022 -fecha de la terminación del contrato- el accionante tenía una orden médica para un procedimiento quirúrgico que se llevaría a cabo el 24 de noviembre del mismo año.

(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%.

El 3 de noviembre de 2022, la empresa le concedió un permiso al solicitante para un procedimiento quirúrgico que se llevó a cabo el 24 de noviembre del mismo año. Este permiso fue concedido por su jefe inmediato. Seguido a esto, el 11 de noviembre de 2022, EDESA le comunicó, mediante un documento con fecha del 3 de noviembre de 2022, la terminación del contrato individual de trabajo. Así mismo, el 12 de noviembre de 2022, el señor Herreño Pico presentó a la empresa una incapacidad de enfermedad general debido a “un dolor abdominal y mal de párkinson”.

(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.

81. En conclusión, al encontrar acreditados los tres elementos que han sido reconocidos por esta corporación para conceder el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sumado al hecho de que la terminación del contrato de trabajo se generó sin el permiso requerido de la oficina de Trabajo, esta Sala presume que la causa de la desvinculación fue la situación de debilidad del trabajador y, por lo tanto, declarará la ineficacia de dicha terminación. Además advierte que las circunstancias del caso estudiado permiten evidenciar que EDESA vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Herreño Pico, lo que trajo consecuencias en el goce efectivo de los derechos al mínimo vital, en tanto el sustento económico del solicitante y de su compañera permanente dependía del salario devengado, y a la salud, pues la desvinculación afectó su permanencia en el sistema de salud, lo que era de suma importancia para continuar con el manejo y atención de la enfermedad padecida.

82. Aunque para la Sala es claro que se trató de una terminación unilateral del contrato laboral por parte de la empresa accionada, teniendo en cuenta lo mencionado por esta en la contestación sobre el derecho a la no renovación de la relación contractual, es preciso señalar, como ha sido reiterado por esta corporación, que el vencimiento del plazo de un contrato de trabajo a término fijo no es suficiente para concluir que la no renovación resulta

eficaz. Al respecto, esta corporación en la Sentencia C-016 de 1998 señaló:

“[...] el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”.

83. En ese sentido, si el solicitante es, además, una persona en situación de debilidad manifiesta, que trabajó durante más de 13 años en la empresa, es lógico establecer que contaba con la expectativa legítima de que su contrato laboral se renovarían y no sería despedido, mucho menos sin que la empresa hubiera acudido previamente al inspector de trabajo. Así entonces, es claro que, incluso, bajo la perspectiva de la accionada, la terminación del contrato laboral fue arbitraria, se dio de manera unilateral y sin acudir al inspector de trabajo.

84. En consecuencia, la Sala revocará la Sentencia del 29 de diciembre de 2022 proferida por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio, que declaró improcedente la solicitud de tutela. En su lugar, concederá el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud del señor Osmar Herreño Pico.

Remedios para subsanar la violación a los derechos fundamentales del solicitante

85. Ante la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y para lograr el amparo de los derechos fundamentales del señor Herreño Pico, la Sala ordenará a EDESA que adopte las medidas que se describen a continuación.

86. (i) Reintegrar al accionante al mismo cargo o a uno similar en el que el trabajador no sufra riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación correspondiente para que pueda cumplir las labores del nuevo cargo.

87. (ii) Abstenerse de realizar prácticas de discriminación laboral contra el señor Osmar

Herreño Pico.

88. La Sala advierte al señor Herreño Pico que, en tanto el amparo que se concede es transitorio, conforme con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, este deberá presentar la demanda respectiva en contra de la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. -EDESA S.A. E.S.P.- ante el juez competente, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación del presente fallo, con el fin de respetar las competencias correspondientes de la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral. Así, será el juez natural el competente para decidir acerca de los salarios y las prestaciones que deben ser reconocidos y pagados por el empleador, además de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

89. Finalmente, la Sala precisa que las órdenes que se imparten en la presente sentencia permanecerán vigentes mientras la autoridad judicial competente decida de fondo la demanda laboral que presente el señor Osman Herreño Pico.

G. Síntesis de la decisión

90. En esta oportunidad, la Sala Sexta de Revisión estudió la solicitud de tutela presentada por el señor Osmar Herreño Pico en contra de la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. -EDESA S.A. E.S.P.-, debido a que esta dio por terminado el contrato laboral sin obtener la autorización previa de la oficina de Trabajo, pese a que el trabajador había sido diagnosticado previamente con la enfermedad de Parkinson y esta situación era de conocimiento del empleador.

91. La Sala, pese a reconocer la existencia de otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral, destinado para la protección de los derechos fundamentales del accionante, consideró necesario analizar de fondo el caso, al advertir el riesgo de un perjuicio irremediable del derecho al mínimo vital. Pues el solicitante, que fue diagnosticado con Parkinson, perdió su única fuente de subsistencia y la de su compañera permanente, y actualmente se encuentra desempleado.

92. En ese sentido, concentró el estudio en el derecho a la estabilidad laboral reforzada y dividió el análisis en dos partes principales: (i) la garantía de la estabilidad laboral reforzada, y (ii) la aplicación de esta garantía con independencia del tipo de contrato laboral y los remedios necesarios para subsanar su vulneración.

94. Entonces, al encontrar acreditados los tres elementos que han sido reconocidos por esta corporación para conceder el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sumado al hecho de que la terminación del contrato de trabajo se hizo sin el permiso requerido de la oficina de Trabajo, la Sala aplica la presunción de despido discriminatorio y, por lo tanto, se orienta por declarar la ineficacia de dicha terminación. También advierte que las circunstancias del caso estudiado tiene consecuencias en el goce efectivo de los derechos del señor Herreño Pico al mínimo vital y a la salud, esto último, pues la desvinculación afectó su permanencia en el sistema de salud, lo que era de suma importancia para continuar con el manejo y atención de la enfermedad padecida.

95. En conclusión, la Sala revoca la Sentencia del 29 de diciembre de 2022 proferida por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio y, en su lugar, ampara transitoriamente los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud del accionante, razón por la que declara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo celebrado entre Osmar Herreño Pico y la empresa accionada, y, en consecuencia, ordena a esta última reintegrarlo al mismo cargo o a uno similar en el que el trabajador no sufra riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, le brinde la capacitación correspondiente para que pueda cumplir las labores del nuevo cargo, y abstenerse de realizar prácticas de discriminación laboral contra el solicitante.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la Sentencia del 29 de diciembre de 2022 proferida por el Juzgado Séptimo Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio, que declaró improcedente la solicitud de tutela. En su lugar, AMPARAR TRANSITORIAMENTE los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud del señor Osmar Herreño Pico.

SEGUNDO. DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo celebrado entre Osmar Herreño Pico y la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. -EDESA S.A.

E.S.P.-. En consecuencia, ORDENAR a la empresa empleadora que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la presente sentencia, reintegre al señor Osmar Herreño Pico al mismo cargo o a uno similar en el que no sufra riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, le brinde la capacitación correspondiente para que pueda cumplir las labores del nuevo cargo.

TERCERO. ORDENAR a la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. -EDESA S.A. E.S.P.- que se abstenga de realizar prácticas de discriminación laboral contra el señor Osmar Herreño Pico.

CUARTO. ADVERTIR al señor Osmar Herreño Pico que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá presentar la demanda respectiva en contra de la Empresa de Servicios Públicos del Meta S.A. E.S.P. -EDESA S.A. E.S.P.- ante el juez competente, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en el resolutivo segundo. Los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la demanda laboral.

QUINTO. ORDENAR la desvinculación del Ministerio del Trabajo Regional del Meta, Inversiones Clínica Meta S.A., Sanitas EPS, Porvenir S.A., I.P.S. Neuroelectrodiagnóstico S.H. del Llano, Nueva Clínica el Barzal y la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES-, por las razones expuestas en esta providencia.

Comuníquese, notifíquese y cúmplase.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General