

Sentencia T/211/23

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/211/23
Expediente	T-9.083.426.
Fecha	2022-12-19
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Natalia Ángel Cabo
Partes	Mercedes en contra de PETPACK S.A .S.

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Ocupacional Reforzada De Personas En Situacion De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Situacion De Debilidad Manifiesta
- Presuncion De Discriminacion

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una

Texto completo

T-211-23 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Vulneración al terminar la relación laboral con trabajadora en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo (...) la accionante estaba diagnosticada con enfermedades que dificultaban significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por lo cual la demandante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada... la empresa accionada desvinculó a la demandante de sus labores sin autorización previa de la oficina del Trabajo, lo cual activó la presunción de despido discriminatorio.... el estado de salud de la actora era conocido por el empleador... la empresa no acreditó una causa objetiva para el despido y, en consecuencia, no desvirtuó la presunción de discriminación.

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 OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial 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- 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 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Despido requiere autorización del Ministerio de Trabajo 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 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97 REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Primera de Revisión Sentencia T-211 de 2023 Expediente:

T-9.083.426. Acción de tutela presentada por Mercedes en contra de PETPACK S.A .S. Magistrada ponente : Natalia Ángel Cabo . Bogotá, D.C., ocho (08) de junio de dos mil veinti tres (202 3).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, el magistrado Juan Carlos Cortés González y la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, ha proferido la siguiente SENTENCIA.

Esta decisión se expide dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Veintiocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín y, en segunda instancia, por el Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, en el marco de la acción de tutela promovida por Mercedes en contra de PETPACK S.A.S. (en adelante: PETPACK). El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión, mediante auto del 19 de diciembre de 2022, por la Sala de Selección de Tutelas Número Doce conformada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar y Antonio José Lizarazo Ocampo [1] , y asignado por reparto a la magistrada Natalia Ángel Cabo para la sustanciación y elaboración de la ponencia [2] .

ANTECEDENTES El 23 de agosto de 2022, Mercedes formuló acción de tutela en contra de PETPACK para obtener la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y al trabajo. En concepto de la accionante, PETPACK le vulneró estos derechos al desvincularla de su trabajo mientras estaba diagnosticada con varias enfermedades, sin la autorización del inspector del trabajo.

A continuación, se reseñan los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional. Situación fáctica descrita en la acción de tutela 1.

Mercedes se vinculó como operaria de inyección y soplado en PETPACK desde el mes de marzo de 2015. Primero, sus labores en PETPACK las realizó como trabajadora en misión de la empresa temporal Addeco, pero esa forma de vinculación llegó hasta diciembre de 2015 [3] , fecha en la cual se terminó su relación con esta última. A partir del 3 enero de 2016, la señora Mercedes suscribió un contrato de trabajo a término indefinido directamente con la empresa PETPACK, con el mismo cargo de operaria de inyección y soplado.

2. Dentro de las funciones que la señora Mercedes debía cumplir como operaria de inyección y soplado estaba la de accionar unas máquinas para la elaboración de envases de plástico, a partir de unos moldes y preformas a las cuales se les vertía una sustancia plástica a altas temperaturas. A causa de dicha labor, la accionante desarrollaba sus funciones la mayoría del tiempo de pie [4] .

3. En el año 2017, Mercedes dice que fue diagnosticada con “ hernias discales” , “ d elineamiento en las rodillas y desgaste en sus rotulas” , “a rtrosis degenerativa progresiva con afectación en varias partes de su cuerpo” , “f ibromialgia” , “ h ernia de pared abdominal lumbar izquierda”, “hernia umbilical y una hernia inguinal” , “ anterolistesis degenerativa l5 sobre s1” , “hipertensión” , “ cardiopatía en dos válvulas cardíacas, con un antecedente de una cirugía a corazón abierto de hace 26 años” , “ disnea post quirúrgica” , “ gonartrosis bilateral” , “ diarrea crónica” y “ dermatitis crónica ” [5] .

4. Como consecuencia de su estado de salud, la señora Mercedes afirma que empezó a experimentar dificultades para desempeñar las labores de operaria de inyección y soplado, pues el dolor constante y severo le hacía recurrir de manera frecuente al servicio médico, muchas veces de urgencias, en donde generalmente le otorgan incapacidades médicas y restricciones para trabajar [6] .

La empresa accionada le otorgaba 2 horas remuneradas para acudir a sus citas médicas, pero cuando la demandante empleaba más de esas 2 horas, la empleadora le descontaba de su salario el tiempo adicional [7] .

5. Desde el 20 de octubre de 2021, PETPACK citó varias veces a Mercedes por unas inasistencias al trabajo que se registraron en septiembre y octubre del año 2021 y, luego, en enero y febrero de 2022.

6. Entre tanto, el 23 de noviembre de 2021 , la accionante le presentó una solicitud a su empleador para que este efectuara cambios en su horario laboral, con el fin de cumplir con sus citas médicas sin que ello le implicara descuentos en su salario [8] .

En diciembre de 2021, la señora Mercedes nuevamente envió un correo electrónico al área de gestión humana de la empresa accionada en el que manifestó su inconformidad frente a las recurrentes citaciones a descargos, sin darle la oportunidad de reunir las pruebas por ella indicadas y otras conductas de PETPACK, por las cuales consideró ser víctima de acoso laboral [9] .

7. El 14 de diciembre de 2021 PETPACK le respondió a la tutelante que rechazaba la queja de presunto acoso laboral. Por su parte, PETPACK manifestó que no era posible acceder a la solicitud de modificación del horario laboral y , en su lugar, recordó los requisitos frente a la asistencia a citas médicas [10] .

8 . El 20 de enero de 2022 el área de medicina ocupacional de l empleador demandado le notificó a la accionante algunas recomendaciones y restricciones médicas [11] .

9. El 25 de enero de 2022 la empresa accionada adelantó una diligencia de descargos a la accionante por su inasistencia a trabajar . La demandante aseguró que no presentó incapacidad porque la EPS no la había autorizado .

En esta diligencia se declaró responsable a la trabajadora y le fue impuesta , a manera de sanción, la suspensión de su contrato de trabajo por el periodo comprendido entre el 26 de enero de 2022 y el 12 de febrero del mismo año . En esa audiencia también fue notificada de otra diligencia de descargos , por otras inasistencias del mes de diciembre de 2021 y enero de 2022, y se fijó fecha para su realización el 15 de febrero de 2022 [12] .

10. El 22 de abril de 2022 la empresa PETPACK le notificó a la señora Mercedes la terminación de su contrato de trabajo . La entidad argumentó una justa causa en la terminación de la relación laboral, con fundamento en las inasistencias de la accionante a su trabajo el 1 de diciembre de 2021, el 16 de febrero de 2022, el 17 de febrero de 2022 y el 28 de marzo de 2022 [13] .

11. La señora Mercedes asegura, en su acción de tutela, que su despido fue irregular, por cuanto tenía estabilidad laboral reforzada como consecuencia de su estado de salud y, por consiguiente, la empresa requería una autorización del Ministerio del Trabajo para efectuar su desvinculación [14] .

La peticionaria asevera que su situación médica era de conocimiento de la empresa accionada al momento de la desvinculación, porque asistía de manera recurrente a citas médicas y al servicio de urgencias.

Mercedes también precisó que, a la fecha de interponer la tutela, no había sido calificada sobre su pérdida de capacidad laboral porque estaba a la espera de la emisión del concepto de rehabilitación por parte del médico laboral [15] .

12. La demandante afirmó que tiene las siguientes condiciones socio económicas y familiares. Ella cuenta con 50 años de edad, dice ser madre cabeza de familia y no contar con apoyo económico de terceras personas, está cargo de dos hijos

de 17 y 19 años , quienes están validando el bachillerato y no cuentan con vinculación laboral, por lo que dependen económicamente de ella .

Uno de sus hijos fue diagnosticado con trastorno afectivo bipolar y trastorno opositor desafiante, y en ocasiones ha presentado un comportamiento psicótico y agresivo, que lo ha conducido a autolesionarse [16] . También por este motivo, Mercedes tuvo que faltar algunas veces al trabajo.

La tutelante mencionó, por último, que su familia era víctima del conflicto armado por diversos hechos victimizantes, entre ellos el homicidio de su esposo y padre de sus dos hijos [17] .

13. Con fundamento en lo anterior, Mercedes interpuso acción de tutela, en la cual solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y al trabajo. En consecuencia, la accionante pidió: (i) ser reintegrada a la a sus labores, en un puesto igual o mejor al que desempeñaba, pero que atienda su situación de salud; (ii) ordenar a Petpack S.A.S. realizar un examen ocupacional de ingreso “con el fin de realizar un debido proceso de readaptación laboral a la accionante”; y (iii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato.

Respuesta de la empresa accionada y las entidades vinculadas 14. Mediante escrito radicado el 23 de agosto de 2022, PETPACK solicitó declarar improcedente la acción de tutela. La entidad argumentó que al juez constitucional no le correspondía determinar si el despido se presentó o no con justa causa, por cuanto esa labor era competencia de la justicia ordinaria laboral. La demandada también aseveró que la terminación de la relación laboral no se derivó de la situación médica de la demandante, sino de los constantes incumplimientos en las obligaciones en cabeza de la empleada. Además, la accionada aseguró que no tenía conocimiento del estado de salud de la tutelante porque la historia clínica de las personas es reservada por expresa disposición legal. Así, la empresa pidió que, en caso de ampararse los derechos invocados y disponerse el reintegro de la peticionaria, se le debía ordenar devolver los dineros entregados como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo [18] .

15. La Nueva EPS informó que Mercedes se encuentra afiliada a esa entidad y solicitó declarar su falta de legitimación por pasiva en el proceso porque no tiene relación alguna con los hechos mencionados por la accionante [19] .

16. La AFP Protección manifestó que la demandante está afiliada a la entidad desde el 1 de octubre de 1996 . Protección también señaló que , a la fecha de contestar la acción de tutela, no se habían presentado peticiones relacionadas con incapacidades o calificación de pérdida de capacidad laboral de la demandante .

Finalmente, la AFP solicitó que se declarara la falta de legitimación en la causa por pasiva [20] . 17. El Instituto de Deportes y Recreación de Medellín (en adelante:

INDER) señaló que la demandante está inscrita en la entidad con un estado de discapacidad de tipo física y movilidad reducida. No obstante, esta entidad solicitó declarar su falta de legitimidad en la causa por pasiva.

18. La ARL Sura, por su parte, no se pronunció respecto de su vinculación [21] . Decisiones objeto de revisión Primera instancia 19. El Juzgado Veintiocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín concedió transitoriamente el amparo y, en consecuencia, le ordenó a la demandada reintegrar a la accionante al mismo cargo en el que estaba o a otro compatible con sus condiciones de salud, y le concedió un plazo de 10 días para pagarle salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación. El Juzgado consideró que, por las circunstancias particulares de la demandante, el proceso ordinario laboral no resultaba idóneo para proteger sus derechos fundamentales, razón por la cual la acción de tutela debía proceder como mecanismo transitorio. En consecuencia, el Juez le otorgó a la tutelante un plazo de 4 meses para ejercer la acción ordinaria laboral con miras al reconocimiento de sus derechos [22] .

20. En cuanto al fondo, el fallo de primera instancia concluyó que la entidad accionada sí conocía el estado de salud de la accionante al menos desde el mes de abril de 2021, porque le cambió algunas funciones, le hizo deducciones de nómina por citas médicas que se extendieron fuera del horario concedido, y fue notificada de las recomendaciones del médico de salud ocupacional. El juez examinó los días que la señora Mercedes no justificó su inasistencia y constató que, preliminarmente, la inasistencia de la demandante a sus labores se debía su estado de salud.

Por tanto, el Juzgado de primera instancia encontró una relación entre la terminación de l vínculo contractual y el diagnóstico médico de la actora, de modo que el empleador debió solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral.

Impugnación 21. PETPACK , a través de su representante legal , impugnó la decisión bajo el argumento de que el juez de primera instancia incurrió en un error al concluir que la relación laboral terminó como consecuencia del estado de salud de la accionante.

La empresa reiteró que el diagnóstico médico de la demandante no influyó en el despido, ya que este se debió al constante incumplimiento de la trabajadora a su deber de asistir al empleo .

La entidad demandada sostuvo que no requería autorización del Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral porque la demandante no estaba incapacitada [23] .

Segunda instancia 22. El Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela. El Juzgado argumentó que la tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad, debido a que la demandante no agotó los recursos judiciales que tenía a su alcance. En concreto, la autoridad judicial manifestó que la tutelante debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social para satisfacer sus pretensiones, pues este es el mejor escenario para determinar si el despido fue con una justa causa o no [24] . En concepto del Juez de segunda instancia, no estaba probado que la terminación de la relación laboral hubiera ocurrido por causa del estado de salud de la demandante, puesto que para ese momento no estaba incapacitada, sino que desarrollaba su labor en condiciones normales . Igualmente, el Juez argumentó que PETPACK desconocía el estado de salud de la accionante.

Consideraciones y fundamentos Competencia 23. Esta Sala de Revisión es competente para revisar las sentencias proferidas para resolver la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Presentación del asunto objeto de revisión y formulación del problema jurídico 24. En este caso está suficientemente probado que la demandante Mercedes fue desvinculada de sus labores sin autorización de la oficina del Trabajo. Esa terminación unilateral se produjo cuando la empleada experimentaba diversas dolencias de salud que la llevaban a ausentarse de su trabajo para atender citas médicas. Por el diagnóstico de la tutelante, como luego se mostrará, es razonable inferir que las condiciones físicas en las que se encontraba le dificultaban la realización de sus funciones en la empresa. La Sala Primera debe decidir, entonces, el siguiente problema jurídico:

¿un empleador vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora diagnosticada con varias condiciones de salud, que impactaban el desempeño de sus tareas, cuando le termina unilateralmente el vínculo laboral sin autorización previa del Ministerio del Trabajo? 25. Para resolver el asunto de la presente tutela, en primer lugar, la Sala Primera de Revisión estudiará la procedencia de la acción de tutela. En segundo lugar, la Sala se pronunciará sobre el debate constitucional expuesto en el problema jurídico.

Para ello, esta providencia expondrá las reglas constitucionales sobre desvinculación de empleados titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y, posteriormente, se pronunciará sobre el caso concreto.

La acción de tutela presentada por Mercedes es procedente para buscar la protección de sus derechos fundamentales 26. En esta oportunidad se cumplen los requisitos de procedencia de la acción de tutela, esto es, legitimación por activa y pasiva, inmediatez y subsidiariedad. A continuación, se analizarán en detalle estos presupuestos.

27. El requisito de legitimación en la causa por activa se encuentra satisfecho [25] . La Constitución establece que toda persona podrá interponer acción de tutela “por sí misma o por quien actúe a su nombre” (CP art 86).

Mercedes , titular de los derechos fundamentales invocados, presentó la acción de tutela a través de un apoderado judicial debidamente acreditado .

28. La legitimación en la causa por pasiva también se encuentra acreditada . La acción de tutela puede interponerse contra particulares respecto de quienes el solicitante se encuentre en estado de subordinación (CP art 86). Sobre el particular, el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 determina que la acción de tutela procede contra un particular “[c]uando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada (...) siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”.

En este caso, pese a que el amparo se dirige contra una entidad particular [26] , puede deducirse que la demandante se encontraba en una situación de subordinación en relación con esta, porque era su empleada [27] .

Además, según narra la tutelante, la entidad es responsable de la vulneración de sus derechos fundamentales. Así, de accederse a las pretensiones de la demanda, PETPACK quedaría encargada de cumplir con las órdenes que en esta providencia se profieran.

29. No ocurre lo mismo con la Nueva EPS, la AFP Protección y el Instituto de Deportes y Recreación de Medellín , que no están involucrados en los hechos que originaron la acción de tutela objeto de estudio. Por esta razón, la Corte Constitucional decidirá desvincularlos del trámite.

30. La Sala también considera que la tutela se instauró en un plazo razonable después de la terminación del contrato laboral, por lo cual satisface la exigencia de inmediatez. Este requisito exige que la acción de tutela se interponga en un término razonable y proporcional, con relación al momento en que ocurrió la amenaza o vulneración de derechos fundamentales.

En efecto, la última actuación que podría estimarse como violatoria de los derechos fundamentales de la tutelante es la notificación de su desvinculación laboral, sin autorización del Ministerio del Trabajo, efectuada el 22 de abril de 2022 [28] .

Por su parte, la acción de tutela se radicó el 23 de agosto de 2022. Entre la desvinculación y la interposición de la presente solicitud de tutela, transcurrieron 4 meses, lapso que la Sala considera razonable y proporcionado .

[29] 31. El requisito de subsidiariedad, a diferencia de lo que sostuvo el juez de tutela de segunda instancia, también se cumple en este caso. En virtud de este presupuesto, todo juez constitucional debe verificar, en primer lugar, si existe un mecanismo judicial para la protección de los derechos fundamentales.

En caso de que la persona cuente con otro medio de defensa judicial, en principio, la acción de tutela sólo procedería si dicho mecanismo es eficaz, en concreto, para proteger o garantizar los derechos fundamentales de forma oportuna, efectiva e integral. En tal virtud, la acción de tutela no es en principio el mecanismo adecuado para resolver controversias laborales, pues para ello existe el proceso ante la justicia laboral ordinaria, regulado en el artículo 70 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante: CPTSS).

En la sentencia C-043 de 2021 [30] , por lo demás, esta Corte señaló que en dichos trámites proceden las medidas cautelares innom i nadas previstas en el literal c), numeral 1, del artículo 590 del Código General del Proceso (en

adelante:

CGP) [31] . Por ende, en abstracto y en general, el proceso laboral es un escenario idóneo para garantizar los derechos fundamentales en el marco de controversias laborales.

32. No obstante, este Tribunal ha precisado que dicha regla no es absoluta [32] . En efecto, cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional, como por ejemplo personas con discapacidad, y más aún cuando se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, el análisis de procedencia de la tutela ofrece resultados distintos, porque las cargas y los tiempos del proceso laboral tienden a hacerlo ineficaz para ofrecer una protección eficaz a sus derechos fundamentales [33] . Ello explica, entonces, un tratamiento diferencial positivo en este tipo de análisis, que admite la intervención del juez constitucional [34] .

33. En el asunto bajo estudio, la Sala de Revisión encuentra que el proceso laboral ordinario no es eficaz, en concreto, para amparar oportuna e integralmente los derechos de la accionante. La señora Mercedes está diagnosticada por su médico tratante con diversas condiciones de salud [35] . El núcleo familiar de la accionante se encuentra en la categoría vulnerable del Sisbén [36] .

La demandante, mientras tenía empleo, no sólo debía soportar las cargas propias de su situación de salud (económicas, sociales, culturales, físicas, mentales, entre otras), sino que, además, con su salario atendía los gastos de su hogar conformado por sus dos hijos, uno de ellos con una discapacidad, puesto que su esposo fue asesinado en el marco del conflicto armado y, por ello, se vio forzada a desplazarse de donde vivía.

34. En estas condiciones, el proceso laboral ordinario pierde su eficacia en concreto para garantizar los derechos fundamentales de la accionante. Supeditar la decisión de amparo a las exigencias y los plazos de la justicia ordinaria podría acarrearle un perjuicio derivado de la precariedad económica y de los impactos que esta tiene para su seguridad social [37] .

Existe, incluso, el riesgo de que, mientras se decida definitivamente una demanda laboral, la tutelante y su familia experimenten serias dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, como alimentarse, asearse, vestirse, procurar su propia salud y proveerse una vivienda digna, pues no cuenta con ingresos que les permitan solventarlas. Estas circunstancias demandan una actuación urgente e impostergradable, pues se trata de una mujer con afectaciones en su salud, en una situación de evidente desamparo, a la que puede dificultársele acceder a un empleo que le garantice una subsistencia digna .

35. Por lo expuesto, la acción de tutela es procedente para solicitar la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Mercedes . A continuación, se analizará entonces el problema jurídico.

La estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección para las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud 36. El derecho a la estabilidad laboral reforzada sintetiza el deber de protección de diversos derechos constitucionales. La Corte Constitucional reiteró en la sentencia SU-049 de 2017 [38] que esta garantía encuentra fundamento en varios artículos de la Constitución: en el artículo 53, que establece el derecho a “la estabilidad en el empleo”; en el 47, que consagra el deber del Estado de adelantar políticas de “prevención, rehabilitación e integración social” en favor de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales; en el artículo 13, el cual protege especialmente a personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”; en el artículo 95, que contempla el deber del Estado y los particulares de “obrar conforme al principio de solidaridad social” en casos que pongan en riesgo la salud física o mental de las personas; y, finalmente, en los artículos 1, 53, 93 y 94 de los cuales se deriva razonablemente el derecho al mínimo vital como derecho a la satisfacción de las necesidades básicas.

37. En casos en los cuales las personas invocan la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por las condiciones de salud que tenían al ser desvinculadas, debe comprobarse que en efecto sean titulares de ese derecho. Para ello no basta con tener cualquier dolencia o diagnóstico médico, sino que debe estar “probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad” [39] . Esta es la condición suficiente para adquirir el derecho a la estabilidad reforzada, como lo ha reiterado la Corte Constitucional desde la sentencia T-1040 de 2001 [40] .

38. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en estos supuestos, se encuentra prevista en la legislación colombiana. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que “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”. Así mismo, esta disposición establece que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas con discapacidad. Sin embargo, como se indicó, la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 reiteró que el fuero de salud que se deduce de la Constitución cubre a toda persona con una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, con independencia de que haya sido calificado con un determinado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral.

Esta indemnización, de conformidad con lo reiterado en la sentencia T-277 de 2020 [41] , constituye una sanción al empleador por su conducta discriminatoria y no altera la consecuencia de la ineficacia del despido .

Para la Corte, el pago de los 180 días de salario no son una cláusula de terminación, sino de un castigo que debe soportar el empleador que injustificadamente incumple con los requisitos al despedir a una persona con estabilidad laboral reforzada, adicional a el reintegro y lo que esto conlleva.

39. La estabilidad laboral reforzada otorga a sus titulares al menos las siguientes garantías. Primera, la prohibición del empleador de despedir al trabajador por razón de su situación de salud. Segunda, la prohibición de desvincular a la persona sin una autorización de la oficina del trabajo. Tercera, la obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, siempre que no se haya demostrado una causa objetiva ante el inspector del trabajo [42] . No es el empleado el que debe demostrar que fue desvinculado por razón de su discapacidad, sino que, en caso de efectuarse un despido sin la autorización del inspector de trabajo, de una persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se activa una presunción del despido discriminatorio. Es entonces el empleador el que debe desvirtuar dicha presunción ante el juez laboral o de tutela, según el caso.

40. En la sentencia T-434 de 2020 [43] , la Corte reiteró que la protección judicial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está en principio supeditada al cumplimiento de tres requisitos. Primero, 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. Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido [44] . Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que pueda presumirse que el despido fue discriminatorio.

41. La presunción del despido discriminatorio en estos casos permite que los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta no tengan que asumir la carga procesal de acudir a los jueces y, además, demostrar que su despido fue discriminatorio. La presunción busca, justamente, invertir la carga de la prueba, para radicarla en cabeza del empleador. Es este quien debe comprobar que el despido de sus trabajadores estuvo mediado por el acaecimiento de una causa objetiva y no por razones discriminatorias. De lo contrario, ese acto es considerado ineficaz y, por lo tanto, merecedor de las sanciones previstas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Si la presunción no se desvirtúa, el juez que conoce el asunto debe: (i) declarar la ineficacia del despido; (ii) ordenar su reintegro a un cargo igual o similar al que desempeñaba, de un modo que facilite su rehabilitación;

(iii) disponer el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro;

y (iv) pagar una indemnización de ciento ochenta días de salario [45] . 42. Con fundamento en los anteriores parámetros, la Sala resolverá el caso concreto.

Análisis del caso concreto 43. La señora Mercedes era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando la empresa PETPACK le terminó unilateralmente su relación laboral. La accionante tenía un diagnóstico médico consistente en hernias discales, delineamiento en las rodillas, desgaste en sus rotulas, artrosis degenerativa progresiva con afectación en varias partes de su cuerpo, fibromialgia, hernia de pared abdominal lumbar izquierda, hernia umbilical y una hernia inguinal, anterolistesis degenerativa, disnea post quirúrgica, gonartrosis bilateral, diarrea y dermatitis crónicas. Según la historia clínica, algunas de estas condiciones, como la gonartrosis bilateral, son degenerativas y progresivas, implican la pérdida del cartílago articular, la formación de osteofitos y la deformación de la articulación de tal forma que se altera la morfología y la función de la rodilla. La fibromialgia, por su parte, es un trastorno de larga duración que causa dolor y sensibilidad muscular generalizada.

44. Por estas condiciones, la tutelante experimentaba objetivamente dificultades sustanciales para desempeñar con regularidad las funciones de su cargo como operaria de inyección y soplado. Hay dos clases de razones que llevan a la Sala a esa conclusión. En primer lugar, la demandante tenía la tarea de accionar unas máquinas para elaborar envases de plástico, a partir de unos moldes y preformas a las cuales se les vertía una sustancia plástica a altas temperaturas. Esa labor la desarrollaba esencialmente de pie, lo cual era cada vez más difícil dadas sus condiciones médicas (artrosis, hernias y problemas en las rodillas).

45. En segundo lugar, la demandante expresó que esas enfermedades le causaban un constante y severo dolor, por lo cual recurrió de manera frecuente al servicio médico de urgencias, en donde generalmente le otorgaron incapacidades médicas y restricciones para trabajar. Incluso, el 20 de enero de 2022, a la accionante le notificaron recomendaciones de la área de medicina ocupacional de PETPACK [46] .

46. Al momento de terminarle unilateralmente el contrato, la situación de salud de la demandante era conocida por PETPACK. La empresa aseguró que no era así, porque la historia clínica de las personas es reservada, pero en el expediente es claro que PETPACK contaba con información suficiente de sus condiciones médicas. Primero, la compañía le otorgaba a la demandante 2 horas remuneradas para acudir a sus citas médicas, como se evidencia en los desprendibles de pago adjuntados por la demandante. Como la señora Mercedes a veces empleaba más de 2 horas para asistir a sus citas, la empleadora le descontaba del salario el tiempo adicional [47] .

Segundo, el 23 de noviembre de 2021 , la accionante le solicitó a su empleador que efectuara cambios en su horario laboral, con el fin de cumplir con sus citas médicas sin descuentos en su salario . Tercero, a la demandante le otorgaron incapacidades médicas durante el 2 y 16 de diciembre de 2021 [48] , el 14 y 15 de febrero de 2022 [49] , el 16 de febrero de 2022 estuvo en urgencias y entre el 29 de marzo y 2 de abril de 2022 también estuvo incapacitada.

Estas incapacidades fueron puestas en conocimiento de la empresa demandada. Finalmente, la actora recibió recomendaciones del área de medicina ocupacional de PETPACK.

47. La desvinculación laboral de la accionante se produjo sin autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual activa la presunción de discriminación en el despido. Esa presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, pero eso no ocurrió en el presente caso. PETPACK, en la contestación a la acción de tutela y en el escrito de impugnación de la

decisión de primera instancia, aseveró que la terminación de la relación laboral no se derivó de la situación médica de la demandante, sino de los constantes incumplimientos en las obligaciones en cabeza de la empleada relacionados con su deber de asistir al empleo el 1 de diciembre de 2021, el 16 de febrero de 2022, el 17 de febrero de 2022 y el 28 de marzo de 2022 . En un contexto en el cual está probado que la señora Mercedes debía ausentarse de sus labores por razones de salud, para atender citas o controles médicos, estos argumentos de la demandante no resultan suficientes para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

48. La ausencia de la señora Mercedes en su puesto de trabajo durante el 16 de febrero, el 17 de febrero y el 28 de marzo de 2022 se encuentra directamente relacionada con su situación médica. Según obra en el expediente, la demandante estuvo incapacitada los días 14 y 15 de febrero de 2022 [50] y para el 16 de febrero se presentó a urgencias con un cuadro de dolor inguinal con un día de evolución, pero como no había criterios para atenderla por urgencias la remitieron a cita programada, la cual fue asignada para el 17 de febrero de manera virtual .

En relación con el 28 de marzo de 2022, la señora Mercedes se presentó al servicio de urgencias el 25 de marzo y le fue asignada cita de teleconsulta para el 28 de marzo. Así, es posible concluir que estas faltas no fueron un incumplimiento a las obligaciones laborales sino ausencias estrechamente ligadas con el diagnóstico médico de la accionante, algunas de ellas de carácter degenerativo y progresivo que ocasionan , como se mencionó, un estado de dolor crónico y severo.

49. Así, esta Corte considera que no se ha desvirtuado que existiera una relación causal entre el estado de salud y debilidad manifiesta de la demandante y su inasistencia a la empresa durante esas fechas. Por lo que no se demuestra que la terminación de l vínculo contractual estuviera fundada en una justa causa objetiva.

50. En consecuencia, la empresa PETPACK vulneró e l derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Mercedes (CP arts 13, 47, 53 y 95).

Por lo anterior , la Sala le ordenará a PETPACK: (i) reintegrar a la accionante a la empresa y reubicarla en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante para el momento del reintegro y, para el cual, la empresa deberá realizar un examen médico de ingreso [51] ; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por Mercedes desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) pagar la sanción establecida por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

51. Finalmente, esta Corte considera necesario hacer una última precisión. Con base en la respuesta ofrecida por PETPACK en la contestación de la presente acción de tutela, en la que mencionó que dicha empresa ya había pagado un dinero a la accionante como consecuencia de la terminación injusta de su relación laboral, se ordenará que tales recursos sean descontados del monto total al que haya lugar conforme a esta sentencia, siempre y cuando corresponda n al pago de lo que efectivamente se haya pagado a la peticionaria y de lo que exista soporte , en aplicación de las órdenes proferidas en la presente sentencia. Para ello, si a bien lo tiene, PETPACK podrá descontar directamente esos recursos como consecuencia del cumplimiento de esta providencia.

Síntesis de la decisión 5 2 . La Corte Constitucional concederá la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Mercedes , porque la acción de tutela es procedente para esos efectos y reúne todas las condiciones para ello. La Sala de Revisión encontró, primero, que la accionante estaba diagnosticada con enfermedades que dificultaban significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por lo cual la demandante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Segundo, como la empresa accionada desvinculó a la demandante de sus labores sin autorización previa de la oficina del Trabajo, lo cual activó la presunción de despido discriminatorio. Tercero, el estado de salud de la actora era conocido por el empleador. Finalmente, la empresa no acreditó una causa objetiva para el despido y, en consecuencia, no desvirtuó la presunción de discriminación.

53. Por consiguiente, la Corte otorgará el amparo y, por consiguiente, revocará la decisión de tutela de segunda instancia, que a su turno revocó la de primer grado. En consecuencia, le ordenará a la empresa accionada: (i) reintegrar a la accionante a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando atendiendo a su situación de salud; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por Mercedes desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro; y (iii) pagar de la sanción establecida por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

Lo anterior, sin perjuicio de que PETPACK pueda descontarle a la accionante, del pago total que le corresponde hacer en virtud de esta sentencia, los dineros que efectivamente entregó como consecuencia de la terminación de la relación laboral, tal y como se dijo en el fundamento jurídico 51 de la presente providencia.

RESUELVE Primero. REVOCAR la sentencia del 31 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Veintiocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín, y la sentencia del 10 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín y, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Mercedes .

Segundo . En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y PETPACK SAS y ORDENAR a esta última que, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante a la empresa y la reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante para el momento del reintegro y, para el cual, la empresa deberá realizar un examen médico de ingreso ; (ii) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral y hasta que se haga efectivo el reintegro ; y (i ii) reconozca y pague la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario .

Esto, sin perjuicio de que PETPACK pueda descontarle a la accionante, del pago total que le corresponde hacer en virtud de esta sentencia, los dineros que efectivamente entregó como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Tercero. ADVERTIR a la empresa PETPACK SAS que las funciones laborales que se asignen a la señora Mercedes deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y, en caso de ser necesario, deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto.

Cuarto. Por conducto de la Secretaría General de la Corte Constitucional, ENVIAR copia de la presente sentencia al Ministerio del Trabajo para los asuntos de su competencia.

Quinto. DESVINCULAR del presente proceso de tutela a la Nueva EPS, a la AFP Protección y al Instituto d e Deportes y Recreación d e Medellín , por las razones presentadas en esta sentencia.

Sexto. Por Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, publíquese y cúmplase, NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] La selección se hizo con base en el criterio objetivo de “posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional” y el criterio subjetivo de “urgencia de proteger un derecho fundamental”.

[2] En la Circular Interna No. 10 de 2022, la presidencia de la Corte Constitucional resolvió que, en los eventos en que se hiciera referencia a la historia clínica u otra información relativa a la salud física o psíquica de una persona, se deberían omitir los nombres reales de las personas. En consecuencia, como en este caso están involucrados datos relacionados con

la historia clínica y el estado de salud de la tutelante y algunos integrantes de su familia, la Sala Primera de Revisión expedirá dos versiones de la presente providencia: en una, incluirá los nombres reales y, en otra, los omitirá para proteger los derechos de la accionante y se hará alusión a ella como “ Mercedes ”.

[3] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “03EscritoTutela.pdf”, p. 2. [4] Las enfermedades mencionadas por la accionante pueden ser constadas en la historia clínica adjuntada por la demandante.

Ibidem , p. 169-633. [5] Ibidem , p. 2-3. [6] Ibidem , p. 3. [7] Ibidem , p. 4. [8] Ibidem , p. 4. [9] Ibidem , p. 4. [10] Ibidem , p. 4. [11] Ibidem , p. 4.

[12] Ibidem , p. 4-5. [13] Ibidem , p. 5. [14] Ibidem , p. 5. [15] Ibidem , p. 6-7. [16] Ibidem , p. 6. [17] Ibidem , p. 6. [18] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “08RespuestaPetpack.pdf”, p. 3-13.

[19] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “09RespuestaNuevaEps.pdf”, p. 2-8. [20] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “06RespuestaProteccion.pdf”, p. 2-5.

[21] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “07RespuestaInderAnexos.pdf”, p. 2-4. [22] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “12FalloTutela.pdf”, p. 1-15.

[23] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “15ImpugnacionCorreo.pdf”, p. 3-12. [24] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “05.Fallo 2a.Instancia.pdf”, p. 1-11.

[25] De conformidad con el inciso 1 del artículo 86 de la Constitución, concordante con los artículos 5 y 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial puesto a disposición de quien considera que sus derechos fundamentales se encuentran amenazados o vulnerados, con el objeto de reclamar, por sí mismo o por quien actúe a su nombre, que se cumpla el deber correlativo de protección, bien sea por una autoridad, una entidad pública o un particular, bajo las condiciones previstas por la Constitución y la ley.

[26] De conformidad con el artículo 86 de la Constitución y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, procede la tutela contra particulares cuando: (i) éstos se encargan de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; y (iii) el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión.

[27] La Corte Constitucional, en sentencia T-188 de 2017, reiteró que las relaciones derivadas de un contrato de trabajo están mediadas por una relación de subordinación. En esa oportunidad, la Corte declaró que se acreditaba la legitimación por pasiva en una acción de tutela interpuesta por una mujer diagnosticada con miomas que solicitó la protección a la estabilidad laboral reforzada porque su empleador, una entidad particular, terminó su contrato laboral a término fijo sin una autorización del Ministerio del Trabajo. Esta posición fue reiterada en sentencia T-043 de 2020.

[28] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “03EscritoTutela.pdf”, p. 5 . [29] La Corte Constitucional, en sentencia T-020 de 2021, estudió una acción de tutela interpuesta 4 meses después de la terminación de una relación laboral que vulneraba el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante, por cuanto, pese a su enfermedad, no se solicitó autorización al Ministerio del Trabajo. La Corte consideró que el lapso de 4 meses, transcurridos entre el momento de la desvinculación laboral y la interposición de la acción, resultaba razonable. Esa decisión se fundamentó en la sentencia T-238 de 2017, la cual indicó que la acción de tutela debía interponerse en un plazo razonable, de manera que el amparo responda a la exigencia constitucional de ser un instrumento judicial de aplicación inmediata y urgente.

[30] En esta providencia, la Corte estudió una demanda de inconstitucionalidad presentada en contra del artículo 3 7A de la Ley 712 de 2001 porque, según el demandante, establecía un régimen de medidas cautelares que otorgaba una menor protección a los demandantes en un proceso laboral, en comparación con los demandantes de los procesos civiles. La Corte declaró la exequibilidad condicionada de la norma demandada, en el entendido de que en la jurisdicción ordinaria

laboral podían invocarse las medidas cautelares innominadas previstas en el literal “c”, numeral 1, del artículo 590 del CGP.

[31] “ARTÍCULO 590. MEDIDAS CAUTELARES EN PROCESOS DECLARATIVOS. En los procesos declarativos se aplicarán las siguientes reglas para la solicitud, decreto, práctica, modificación, sustitución o revocatoria de las medidas cautelares: 1. Desde la presentación de la demanda, a petición del demandante, el juez podrá decretar las siguientes medidas cautelares (...)”. (Negrilla fuera de texto) [32] La Corte Constitucional, en la sentencia T-118 de 2019, analizó una acción de tutela en la que el demandante pretendía la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedida cuando recientemente había sido diagnosticada con cáncer de seno. La Corte reconoció que, aunque la accionada contaba en principio con las acciones idóneas ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral para reclamar el pago de su salario, estas no eran eficaces, en relación con sus circunstancias particulares durante una situación excepcional como era la falta de empleo mientras atravesaba por complejos procedimientos médicos derivados de su diagnóstico médico.

[33] En la sentencia T-052 de 2020, la Corte Constitucional concedió la tutela interpuesta por una mujer de 53 años en contra de su empleador porque terminó su relación laboral, sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a haber sufrido un accidente laboral que le generó secuelas en su espalda, cintura y brazos. La Corte, en el análisis del requisito de subsidiariedad, reiteró que “el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad”.

[34] En la sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió una acción de tutela interpuesta por un ciudadano de 73 años que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga a través de un contrato de prestación de servicios. Su empleador terminó unilateralmente el contrato, sin autorización previa del inspector de trabajo, en un momento en el cual se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente de origen profesional. La Corte aseguró que el Estado debía garantizar a los sujetos de especial protección constitucional un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimentaba una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

[35] Según las pruebas que reposan en el expediente, la señora Mercedes está diagnosticada con “Varias hernias discales, delineamiento en las rodillas y desgaste en sus rotulas, artrosis degenerativa progresiva con afectación en varias partes de su cuerpo, fibromialgia, hernia de pared abdominal lumbar izquierda, hernia umbilical y una hernia inguinal, anterolistesis degenerativa l5 sobre s1, hipertensión, cardiopatía en dos válvulas cardíacas, con un antecedente de una cirugía a corazón abierto de hace 26 años, disnea post quirúrgica, gonartrosis bilateral, diarrea crónica, dermatitis crónica”.

[36] Esta categoría corresponde a los grupos poblacionales en riesgo de caer en pobreza. [37] El Consejo Superior de la Judicatura y la Corporación Excelencia en la Justicia realizaron un estudio en el que determinaron que la primera instancia de un proceso laboral tarda 167 días hábiles (366 corrientes). Consejo Superior de la Judicatura & Corporación Excelencia en la Justicia. (2016). Resultado del estudio de tiempos procesales. Tomo I. Páginas 135-139.

[38] En la sentencia SU-049 de 2017, previamente mencionada en el pie de página 35, la Corte se pronunció sobre la estabilidad ocupacional reforzada, propia de los contratos de prestación de servicios. Al respecto, puede concluirse que la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en las mismas disposiciones constitucionales.

La Corte, en la sentencia citada, reconoció que reemplazaba el término “laboral” por “ocupacional” sólo porque el primero, en nuestro ordenamiento jurídico, se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente.

[39] La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que no contaba con una calificación de su pérdida de capacidad laboral. La Corte recordó que esa protección era una garantía de la cual eran titulares las personas que tuvieran una afectación en su salud que les impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tenían una calificación de su pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

[40] En esta providencia la Corte estudió una tutela en la que una mujer, que presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, fue despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial.

[41] En esta oportunidad la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por una mujer a la que su empleador, quien conocía de su situación de salud y que sobre ella existía estabilidad laboral reforzada, terminó la relación laboral mientras ella se encontraba dentro de un período de incapacidad médica y sin mediar expresa autorización de la oficina del trabajo. En esa providencia la Corte indicó que la mencionada sanción económica era necesaria como consecuencia de los efectos negativos que producía la desvinculación laboral de un sujeto de especial protección. En efecto, ésta tiene por objeto castigar al empleador que no siga el conducto regular establecido para desprenderse de sus trabajadores que ostenten esa calidad, toda vez que, como se desarrolló en las consideraciones de esta providencia, se busca blindar las relaciones de las personas con discapacidad, quienes son especialmente vulnerables cuando son removidos de sus empleos.

[42] En la sentencia T-195 de 2022, la Corte amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una empleada a la que su empleador le terminó el contrato de trabajo sin autorización del inspector del trabajo; lo cual, según indicó la sentencia, “implicaba que el despido se presumía discriminatorio e ineficaz”.

[43] La Sala Segunda de Revisión se pronunció sobre dos casos de personas en situación de debilidad manifiesta que fueron despedidas sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, sin tener en cuenta que al momento de la terminación del contrato presentaban una condición de salud que les impedía sustancialmente el normal desempeño de sus actividades laborales y que era conocida por sus empleadores. La Corte concedió ambas acciones de tutela y reiteró los tres requisitos para que se encuentre acreditada la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

[44] La sentencia T -434 de 2020 hizo una recopilación de algunos indicios que para la Corte, en su jurisprudencia constitucional hasta la fecha, presumían el conocimiento del empleador sobre la condición de debilidad manifiesta del trabajador.

[45] Estos son los remedios constitucionales que la Corte tradicionalmente ha adoptado en los eventos en que encuentra vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En la sentencia SU-087 de 2022, por ejemplo, la Corte concedió la tutela a una mujer que fue despedida sin justa causa, pese a estar diagnosticada con discopatía cervical, sin autorización del inspector de trabajo. Este Tribunal confirmó la decisión de los jueces de primera y segunda instancia en el proceso ordinario laboral, adelantado por la accionante, en el que se declaró ilegal e ineficaz el despido, se condenó a la empresa a pagar la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ordenó el reintegro del accionante.

[46] Expediente digital T-9.083.426, documento digital “03EscritoTutela.pdf”, p. 115-116. [47] Ibidem , p. 21-27. [48] Ibidem , p. 143-144. [49] Ibidem , p. 144.

[50] Ibidem , p. 144. [51] Esto con el fin de que la empresa verifique la condición de salud de la accionante y, con base en un criterio médico, la reubique en un lugar acorde a sus necesidades y condiciones de salud.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 2 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.