

Sentencia de Unificación SU-269-23 – Corte Constitucional – Terminación de la Obra o Labor Contratada de Personas con Fuero de Salud NO es Justa Causa para el Despido

KRM No. 032- 24/3 de julio 2024

La Estabilidad Laboral Reforzada es una figura jurídica que protege al trabajador de ser despedido sin una causa objetiva (justa causa) cuando se encuentra en debilidad manifiesta por una condición física (situación de discapacidad), de salud (enfermedad) y por otras circunstancias señaladas en la ley (fuero de maternidad, fuero sindical), impidiendo que el empleador pueda despedirlo sin una causa justa y objetiva e incluso sin la previa autorización de autoridad competente. La figura de la estabilidad laboral reforzada es aplicable a la cada una de las modalidades de contratación laboral reguladas en el Código Sustantivo de Trabajo (fijo, obra labor, destajo).

Así las cosas, en condiciones normales (sin estabilidad laboral reforzada) un trabajador puede ser desvinculado de su trabajo en cualquier oportunidad con o sin justa causa, donde el empleador asumirá los efectos que esto puede conllevar a este y a su organización.

En lo referente al trabajador vinculado bajo la modalidad de contrato por obra - labor, la Sala Plena de la Corte Constitucional mediante Sentencia de Unificación SU-269-23, estableció tres (3) condiciones indispensables para que la protección reforzada a trabajadores en condiciones de salud sea procedente:

1. Acreditar que el trabajador está en una condición de salud que le impide o dificulta significativamente el normal desempeño de sus funciones.
2. Que dicha condición sea conocida por el empleador previo al despido.
3. La ausencia de justificación para el despido, de manera que sea clara una discriminación.

Entendida la naturaleza de mencionado contrato, la terminación de la obra o labor para la que fue vinculada la persona NO se considera justa causa para el despido y desvinculación del trabajador, en cuanto este se encuentre en situación de debilidad manifiesta producto del deterioro de su salud y se cumplan las tres (3) condiciones anteriormente enlistadas, razón por la cual le es aplicable la figura jurídica de la Estabilidad Laboral Reforzada por fuero de salud.

La Corte Constitucional mediante **Sentencia de Tutela T-195-22**, respecto a estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que *“cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado.”*

Es necesario que las situaciones en las que concurra una vinculación en la modalidad de obra - labor y una presunta estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se analicen de manera particular, puesto que no puede tratarse manera general y abstracta cada caso.



Sentencia de Unificación SU-269-23 – Corte Constitucional – Terminación de la Obra o Labor Contratada de Personas con Fuero de Salud NO es Justa Causa para el Despido

KRM No. 032- 24/3 de julio 2024

Así las cosas, en el contrato de obra – labor, la sola terminación de la obra o labor objeto del contrato No es una justa causa para la terminación del mismo y por tal razón el empleador está obligado a realizar la solicitud al respectivo Inspector del Trabajo para la autorización de terminar el contrato de trabajo y por tanto desvincular a las personas cobijadas con estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud.

Si el empleador desvincula y despide con justa causa a un trabajador amparado con el fuero de estabilidad laboral por fuero de salud, sin la correspondiente autorización por parte del Inspector de Trabajo, tiene los siguientes efectos:

1. *“Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado”.*
2. *“...Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada.”.*
3. *“..En caso que no se desvirtuó dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así se ; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997..”. (Corte Constitucional, T-195-22).*

Concluye la Corte Constitucional, que, en virtud de lo dispuesto en la Carta de Navegación, los principios constitucionales de la igualdad y la solidaridad, la jurisprudencia constitucional los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, les asiste la garantía de continuar en sus empleos, sin que importe la clase de contrato o vínculo laboral, a menos que se acredite que su desvinculación no se debió a un acto de discriminación por su situación.

Cordialmente,





**Sentencia de Unificación SU-269-23 – Corte Constitucional – Terminación de la Obra o Labor
Contratada de Personas con Fuero de Salud NO es Justa Causa para el Despido**

KRM No. 032- 24/3 de julio 2024

COMUNICACIONES

Kreston Colombia

Miembros de Kreston Global

