



## **La Corte reiteró las reglas sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud**

*El propósito fundamental de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada radica en prevenir que las relaciones laborales se terminen de manera discriminatoria debido al estado de salud del trabajador*

**Bogotá D.C., 3 de octubre de 2024**

La Sala Segunda de Revisión estudió cuatro acciones de tutela que buscaban la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Los accionantes alegaron que sus empleadores decidieron dar por terminado sus contratos de trabajo sin considerar sus condiciones de salud, las cuales eran plenamente conocidas por las accionadas.

La Corte reiteró que resulta excepcional la procedencia de la acción de tutela para debatir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto el ordenamiento jurídico ha dispuesto mecanismos como el proceso laboral ordinario o los medios de control ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, que resultan la vía idónea y efectiva para reclamar los derechos laborales. Por esta razón, declaró la improcedencia de tres de las cuatro acciones de tutela revisadas por incumplimiento del requisito de subsidiariedad.

Sobre el caso que superó el requisito de subsidiariedad, la Sala de Revisión decidió amparar transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada mientras se adopta una decisión definitiva en la jurisdicción ordinaria laboral o el empleador acredita ante el Ministerio del Trabajo la configuración de una causa objetiva para finalizar el contrato de trabajo.

En este caso, la Sala reiteró que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud opera bajo dos criterios relevantes:

(i) Cubre todo tipo de enfermedades, diagnósticos y condiciones por estado de discapacidad, siempre que constituyan una circunstancia que impacte sustancialmente el desempeño laboral del trabajador.

(ii) Aplica a todo tipo de relación de trabajo, incluyendo contratos de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor, verbales o escritos.

Además, indicó que el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud procede cuando se acreditan tres requisitos:

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

(ii) La condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Esto puede inferirse si la enfermedad era notoria, si se solicitaron permisos médicos o se prueban incapacidades, o si el trabajador presentó un accidente laboral documentado.

(iii) No exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que se evidencie que la misma tiene origen en una discriminación. La carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que la desvinculación se basó en razones objetivas y no en la situación médica del trabajador.

En consecuencia, la Sala insistió en que la situación de debilidad manifiesta por motivos de salud de un trabajador no puede admitirse como motivo para su despido, ya que dicha conducta constituye un acto de discriminación proscrito por la Constitución.

### **Sentencia T-320 de 2024**

**M.P. Juan Carlos Cortés González**

#### **Glosario jurídico:**

**Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud:** La Corte Constitucional ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta tiene un origen constitucional soportado en: (i) los principios del Estado social de derecho

que sustentan el respeto a la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad; (ii) el derecho a la igualdad real y efectiva sin discriminación alguna, y la obligación de proteger a quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta; (iii) la obligación del Estado de adelantar una política de atención integral para las personas con limitaciones físicas, sensoriales y cognitivas; (iv) el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo reconociendo las situaciones más favorables para los trabajadores; y (v) la obligación del Estado de garantizar a las personas en situación de disminución de su capacidad laboral un derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud.