

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00163-01
Demandante: Willians Morales Galvis
Demandado: Icobandas
Mag. Ponente: Leonidas Rodríguez Cortés

SALVAMENTO DE VOTO

Me permito respetuosamente apartarme de la decisión mayoritaria, al considerar que en el presente caso debió ampararse al trabajador por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud del que estaba investido por las siguientes razones:

Considero que existe un cambio brusco en el precedente de la Sala sobre este tema, en tanto en anteriores oportunidades se había acogido la tesis de la Corte Constitucional en el entendido que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la Oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización y que en caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Se acogió también en anterior pronunciamiento de la Sala (asunto de John Jairo Balanta L-2021-00082-01), lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 que en su parte resolutive señaló:

Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” (Resaltado de esta Sala)

Si por mandato legal (Ley Estatutaria de Administración de Justicia), la parte resolutive de las sentencias de constitucionalidad son de obligatorio cumplimiento, es claro que se necesita la autorización

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00163-01
Demandante: Willians Morales Galvis
Demandado: Icobandas
Mag. Ponente: Leonidas Rodríguez Cortés

previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido y en este caso se deja al arbitrio del empleador la comprobación de la justa causa y ella es suficiente para que el despido se ajuste a una pretendida legalidad que no hace en esa forma sino desaparecer de un tajo el fuero de estabilidad.

En el mismo precedente de esta Sala (L-2021 -00082-01), se citó la sentencia C-200 de 2019 en la que la Corte Constitucional define la estabilidad laboral reforzada y consagra para ella estos elementos esenciales:

- “(i) el derecho a conservar el empleo;*
- (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;*
- (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;*
- (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz”.***

De acuerdo con estas previsiones, el empleador debe explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa”.(Hasta aquí la cita jurisprudencial)

Se dijo igualmente que:

No queda duda entonces que la interpretación más favorable al trabajador respecto de la estabilidad laboral reforzada y que cumple con la parte resolutive de la sentencia C-531 de 2000 es que el empleador debe obtener la autorización de la autoridad del trabajo para el despido previa verificación de la estructuración objetiva de la justa causa, lo cual en el presente evento no ocurrió ya que el empleador no materializó la opción previa de acudir a la oficina del trabajo.

A lo anterior se suma que esa misma alta Corte señaló que *“el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una*

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00163-01
Demandante: Willians Morales Galvis
Demandado: Icobandas
Mag. Ponente: Leonidas Rodríguez Cortés

intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.”

Se acoge igualmente como fundamento de la presente decisión las manifestaciones de esa misma alta Corporación judicial cuando afirmó que: *“En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio. Lo anterior, debido a que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por esta autorización.”*

Igualmente, se citó en dicho precedente de esta Sala de Tribunal apartes de la sentencia T-041 de 2019 de la siguiente forma:

“18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.[45]”

E igualmente se dijo: *“Así mismo se ha afirmado que en tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.*

Más adelante y en esa misma providencia se afirmó lo siguiente por la Corte Constitucional: *“(…) En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia,*

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00163-01
Demandante: Willians Morales Galvis
Demandado: Icobandas
Mag. Ponente: Leonidas Rodríguez Cortés

se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo”.

La anterior afirmación la hace la Corte Constitucional en contravía de lo afirmado por la sentencia SL1360 de 2018, a la que se refiere en la cita 45 de la citada sentencia T-041/19, por lo que permanecen dos criterios sobre el particular.

Así mismo, se debe señalar que el Ministerio del Trabajo ha acogido la obligatoriedad de la autorización previa del inspector del trabajo para la validez del despido en la Circular Interna 0049 de 1º de agosto de 2019 al señalar en ella lo siguiente:

“No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral". (Hasta aquí la cita)

Dadas todas las anteriores consideraciones, plasmadas en antecedentes de esta misma Sala Laboral del Tribunal Superior de Popayán, considero que el proyecto mayoritario no contiene mejores razones para apartarse del precedente cuando debe imperar el principio de favorabilidad que por mandato constitucional rige las interpretaciones de la norma en materia laboral, siendo lo procedente acoger la más favorable al trabajador.

Por lo mismo, el suscrito Magistrado se mantiene en la posición anterior que no solo es más favorable sino que cumple el mandato

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00163-01
Demandante: Willians Morales Galvis
Demandado: Icobandas
Mag. Ponente: Leonidas Rodríguez Cortés

contenido en la parte resolutive de la sentencia de constitucionalidad, no dejando de reseñar que la decisión mayoritaria acepta la condición de especial protección por razones de salud del actor y la protección se descarta por la existencia de una justa causa que proviene de otra enfermedad como el alcoholismo del trabajador, la cual aparece conocida por el empleador por sanciones anteriores y por la misma diligencia de descargos en la que se interroga al mismo si estaba siendo tratado por su problema de salud y el indicó que sí dando el nombre de la psicóloga que lo atiende.

Honorables Magistrados,



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA