



Personas enfermas no pueden ser despedidas sin aval de Mintrabajo

Corte Constitucional indicó que no se pueden desconocer los derechos fundamentales.

Tras 13 años de trabajo en el Terminal de Transporte S.A., Luz Marina Carlos Chaves fue despedida hace cinco años de esa empresa. Como se trató de un despido sin justa causa, la empresa le pagó una indemnización de 18 millones de pesos.

Pero para ese despido, el Terminal no tuvo en cuenta que, desde el 2000, Carlos había sido diagnosticada con artritis reumatoidea. Por las dificultades que le generó en las manos, rodillas y pies, tuvo varias incapacidades, hechos que quedaron consignados en su hoja de vida. La última incapacidad la tuvo en diciembre del 2010, meses antes de ser despedida.

Por esa situación, la Corte Constitucional aseguró que el Terminal desconoció los derechos fundamentales de Carlos, pues cuando decidió despedirla no tuvo en cuenta que se encontraba “en condición de debilidad manifiesta por el serio deterioro en sus condiciones de salud”, enfermedad que “era de conocimiento de su empleador”.

Por lo anterior, la Corte le ordenó al Terminal su reintegro, tras evaluar su situación médica y las condiciones en las que podrá trabajar.

Como para despedirla el Terminal no solicitó una autorización del Ministerio del Trabajo –exigencia para los casos de empleados con una vulnerabilidad física o mental–, el alto tribunal presumió que la despidió “en razón de las afecciones de salud que padece”.

Pero este no es el único caso. En los últimos seis meses, al menos 15 empresas reconocidas en Colombia (como Productos Ramo, Sodexo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Tribunal Médico de Revisión Militar) han recibido fallos en su contra por despedir a empleados enfermos.

Uno de los fallos es del 16 de diciembre del año pasado, que reunió los casos de 10 trabajadores que fueron despedidos en estas circunstancias (entre ellas Carlos), sentencia proferida por la Corte Constitucional.

Además del Terminal, las empresas contra las que se interpuso la tutela fueron Dicoingeniería, Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., Agropecuaria La Soria S.A.S., Tribunal Médico Laboral, el ICBF, Mazdel Plazas Rodríguez, Prever S.A. y Ancar S.A.S.

En la mayoría de los 10 casos **“se comprobó que la terminación de sus contratos de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales (de los**



empleados) a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de la desafiliación del sistema de salud y, por ende, la interrupción de los tratamientos médicos”.

En el caso de personas que tienen limitaciones físicas o mentales, la Corte asegura que la estabilidad laboral implica el derecho a permanecer en el empleo, no ser despedido por la situación de vulnerabilidad, estar en el empleo hasta que se requiera el cargo o hasta que haya una causal objetiva, y que el despido sea autorizado por el Ministerio del Trabajo.

La Corte recordó que, aun cuando se pague una indemnización, esto no implica que no se violen derechos por la desvinculación de personas enfermas, sin importar que la enfermedad haya sido causada por un accidente, sea profesional o de origen común, o si es o no transitoria.

Otra de las obligaciones es la reubicación de las personas enfermas en otro cargo o proponer “soluciones razonables”.

Diario EL TIEMPO, 1 de Agosto de 2016. Página 4