

Despido sin justa causa y sin autorización de empleado con debilidad manifiesta se presume que fue por esa circunstancia

ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/despido-sin-justa-causa-y-sin-autorizacion-de



La Corte Constitucional explicó que cuando un empleador despide sin justa causa y sin autorización del inspector de trabajo a un empleado en situación de debilidad manifiesta se presume que la causa del despido obedeció a esa circunstancia personal.

En tal sentido, el empleador debe acreditar que su decisión no tuvo conexión alguna con la disminución en la salud del trabajador.

Adicional a ello, la protección que ofrece el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada implica no solamente el derecho a conservar el empleo y a no ser despedido en razón de una situación de vulnerabilidad, sino que también comprende la garantía de permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación y a que sea el inspector de trabajo quien autorice el despido con fundamento en la verificación de dicha causal, con el propósito de que el mismo pueda ser considerado eficaz.

Contratos a término fijo

Acorde con ello, y frente a los contratos a término fijo, la Corporación aseguró que no basta con el vencimiento del plazo o de la respectiva prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, pues siempre que subsista la causa que lo originó y se

demuestre el cabal cumplimiento de las responsabilidades no hay lugar a la ruptura del vínculo.

De ahí la importancia de comparecer ante el inspector del trabajo a fin de obtener la correspondiente autorización para finalizar el vínculo contractual con antelación a la fecha de vencimiento del término estipulado o de una de sus renovaciones, con lo cual se verifica que el despido no fue producto de la particular situación de salud del empleado.

Enfermedad contagiosa, crónica o que lo incapacite

Según la Corporación, algo similar ocurre para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador que hace referencia a la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para trabajar, cuya duración ha superado los 180 días.

Lo anterior toda vez que su aplicación no puede operar de manera automática, so pena de que carezca de todo efecto jurídico el despido o la terminación del vínculo contractual de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo.

En este caso, el empleador debe seguir el procedimiento previsto en el artículo 142 del Decreto 019 del 2012, que establece el pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación para así reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades.

Solo en el evento de que esto sea imposible el empleador tendrá la posibilidad de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la oficina de trabajo para despedir al empleado por esta justa causa **(M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez)**.

Corte Constitucional, Sentencia T-346, Ago. 21/20.