

Sentencia T-978/04

PERIODO DE PRUEBA-Objeto

PERIODO DE PRUEBA-Excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo

La doctrina ha definido al periodo de prueba como una garantía correlativa al interior de la relación laboral. Para el empleador, en la medida en que le permite la libre resolución contractual en caso que el trabajador no le satisfaga, y para el empleado, pues le permite desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación del servicio. Como puede inferirse, la estipulación del periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo, habida cuenta que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para resolver el contrato de trabajo.

PERIODO DE PRUEBA-Límites constitucionales y de los convenios internacionales de trabajo a la facultad del trabajador de terminación unilateral del vínculo laboral

PERIODO DE PRUEBA-Terminación unilateral debe fundamentarse con la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor

El periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo sin motivación expresa. Con todo, esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, en especial, en lo relativo a la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo. Por ello, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política, con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

PERIODO DE PRUEBA-Calificación de servicios no satisfacen al empleador desvirtuando la posible discriminación

La posible discriminación en el empleo en razón de la enfermedad queda desvirtuada, pues la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo estuvo motivada, no en la condición de salud de la accionante, sino en la comprobación de la carencia de aptitudes suficientes para el empleo asignado, lo que permite a su vez concluir que la decisión adoptada por el Banco Colpatria no fue arbitraria sino que, antes bien, tuvo sustento en la evaluación de las habilidades de la actora para el empleo, en los términos del artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo. Los criterios utilizados por el empleador para evaluar el desempeño de la actora distan de referirse en tales condiciones cuantitativas y, en contrario, constituyen parámetros de naturaleza cualitativa, que dan cuenta de las aptitudes del trabajador para el ejercicio de la labor encomendada. En este sentido, el hecho que la actora haya estado incapacitada para laborar por un lapso de once días durante la vigencia del periodo de prueba, no constituye un factor que modifique de forma sustancial la valoración de dichos criterios.

Referencia: expediente T-863069

Acción de tutela interpuesta por Nhora Yarima Prado Tristancho contra el Banco Colpatria Red Multibanca Colpatria S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Bogotá, D. C., ocho (8) de octubre de dos mil cuatro (2004).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión del fallo dictado por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta, que resolvió la acción de tutela promovida por Nhora Yarima Prado Tristancho contra el Banco Colpatria Red Multibanca Colpatria S.A.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos y acción de tutela interpuesta

1. El 8 de septiembre de 2003 Nhora Yarima Prado Tristancho suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido con el Banco Colpatria, con el fin de desempeñar el cargo de Cajera auxiliar de jornada adicional. Entre otras disposiciones, en la cláusula sexta del contrato se pactó periodo de prueba para el empleado equivalente a dos meses.[1]
2. El 20 de octubre de 2003, la actora presentó inconvenientes de salud, razón por la cual fue atendida con cargo a la afiliación a la empresa promotora de salud Saludcoop. Realizados los exámenes médicos de rigor, le fue diagnosticada una Litiasis Coraliforme en pelvis renal izquierda, dolencia que, según lo informado por el médico tratante de la señorita Prado Tristancho, requería de una intervención quirúrgica urgente a fin de evitar que la enfermedad se extendiera al riñón derecho.
3. Como consecuencia de la enfermedad antes descrita, la accionante estuvo incapacitada para laborar durante once días, esto es, del 20 al 30 de octubre de 2003, lo que en su criterio motivó el incumplimiento de las metas establecidas por el Banco Colpatria, situación que a su juicio motivó la terminación del contrato de trabajo, decisión que le fue notificada el 5 de noviembre de 2003.
4. Para la accionante, la resolución tomada por el Banco Colpatria vulnera sus derechos constitucionales a la vida, la salud y la seguridad social, en la medida en que la terminación del vínculo laboral contrajo la desafiliación al sistema general de seguridad social en salud, lo que impediría que pudiera llevarse a cabo la cirugía requerida. Con base en esta argumentación, solicitó al juez constitucional el amparo de sus derechos fundamentales a través de la orden de protección consistente en que el Banco Colpatria continuara con el pago de cotización al sistema de seguridad social en salud hasta tanto concluyera el tratamiento médico de la enfermedad que padece.

2. Respuesta de la institución financiera accionada

La apoderada general de la sociedad Banco Colpatria Red Multibanca Colpatria S.A., en escrito enviado al juez de primera instancia[2], solicitó la declaratoria de improcedencia del amparo

impetrado al considerar que la actora contaba con otros mecanismos judiciales de naturaleza ordinaria, distintos a la acción de tutela, para obtener la resolución de la controversia jurídica generada por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Agregó que en el caso específico de la señorita Prado Tristancho, no estaba acreditada la vulneración de derecho fundamental alguno, puesto que la desvinculación del Banco Colpatria no estaba sustentada en el estado de salud de la accionante, sino en el ejercicio de una facultad legal, consistente en la posibilidad de finalizar la relación laboral durante la vigencia del periodo de prueba, cuando, como en el presente asunto, el empleador concluyera, una vez evaluadas las aptitudes de la trabajadora, éstas "no correspondían al perfil del cargo ni las necesidades del mismo ... circunstancia que no genera desde ningún punto de vista el deber de cancelar indemnización o compensación alguna, así como tampoco el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social".

Por último, señaló que en relación con la presunta afectación de los derechos constitucionales a la salud y a la seguridad social, la acusación propuesta era infundada, habida cuenta que, de conformidad con las normas que regulan el sistema, la actora era acreedora de un término de cubrimiento en los servicios médico asistenciales de treinta días con posterioridad a la desafiliación. Así, vencido este periodo, tenía la posibilidad de afiliarse como trabajadora independiente o solicitar su inclusión en el régimen subsidiado de salud.

3. Decisión judicial objeto de revisión

El Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta, en sentencia del 12 de diciembre de 2003, denegó el amparo de los derechos fundamentales invocados por la señorita Prado Tristancho. Para el juez constitucional, la actuación del Banco Colpatria era un ejercicio legítimo de la facultad consagrada en el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite al empleador dar por terminado el contrato de trabajo durante la vigencia del trabajo como consecuencia de la falta de aptitud del trabajador para el ejercicio del empleo, razón por la cual no era posible concluir que tal proceder vulnerara o amenazara derecho fundamental alguno.

El funcionario judicial concluyó que la protección del derecho a la seguridad social no sufría merma en el asunto bajo examen, puesto que la accionante en la actualidad era atendida por la empresa promotora de salud Saludcoop, entidad que, de conformidad con las reglas contenidas en la jurisprudencia constitucional, no podía negarse a continuar con el suministro de los servicios médicos necesarios para el restablecimiento de la salud.

4. Pruebas decretadas en sede de revisión por la Corte Constitucional

Con el objeto de reunir mayores elementos de juicio para la revisión del asunto de la referencia, la Sala ordenó la práctica de pruebas. Así, a través de auto del 1º de junio de 2004 solicitó oficiar al representante legal de Saludcoop E.P.S., a fin que informara si en la actualidad se encontraba afiliada la accionante Prado Tristancho. Esta entidad, en oficio enviado radicado ante la Corte el 16 de junio del mismo año, manifestó que la actora estaba vinculada al sistema de seguridad social en salud desde el 3 de abril de 2001 y ostentaba la calidad de cotizante a cargo del empleador Aminta Garay. Agregó, que "dentro de las atenciones médicas la usuaria tiene antecedentes de nefrectomía izquierda practicada en el mes de febrero, actualmente está siendo valorada por especialista cirujano general por presentar reporte de TAC abdominal que reporta "nefrectomía izquierda, hipertrofia de riñón derecho no se observan colecciones intra abdominales ni retroperitoneales".

En la misma providencia, la Sala ordenó que, a través de comisión a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, se practicasen las pruebas siguientes:

4.1. Oficiar al Banco accionado, con el objeto que informara cuáles fueron los motivos específicos que permitieron concluir que la demandante no poseía el perfil para el desempeño del cargo, decisión que motivó la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba.

La gerente de la sucursal Cúcuta del Banco Colpatria, en oficio del 15 de junio de 2004, manifestó que esta entidad financiera evaluó, como paso previo a la superación del periodo de prueba, el desempeño de la accionante. En esta prueba la señorita Prado Tristancho obtuvo una calificación de 93 puntos con un mínimo aprobatorio de 95. La actora, a criterio del Banco demandado, no cumplió con las expectativas relativas a la facilidad para comprender y dominar las funciones del cargo y las responsabilidades inherentes al mismo y la obtención de los resultados comerciales esperados sin mayor supervisión. En resumen y de conformidad con los documentos adjuntados por el Banco Colpatria, la evaluación comprobó que si bien la señorita Prado Tristancho poseía capacidad para el trabajo en equipo, mostraba falta de habilidades en el ámbito comercial que le restaban idoneidad para el empleo.

4.2. Recibir declaración a la accionante, a fin que respondiera los siguientes cuestionamientos:

4.2.1. Explique detalladamente las razones que en su criterio motivaron al Banco Colpatria para terminar unilateralmente su contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba.

La señorita Prado Tristancho, ante este interrogante, señaló que su salida del Banco tuvo sustento en el incumplimiento de las metas comerciales fijadas por el mismo, situación que, en su criterio, fue ocasionada por la incapacidad de once días que sufrió con ocasión de la afección renal que presentaba, que puso en conocimiento de su empleador.

4.2.2. Informe si en la actualidad está afiliada al sistema de seguridad social en salud. En caso afirmativo, indique a qué entidad está adscrita y, en caso que pertenezca al régimen contributivo, si lo hace como trabajadora dependiente o independiente.

La actora sobre este particular manifestó que después de la terminación del contrato de trabajo y en vista de la falta de asistencia por parte de la entidad accionada "me dirigí a pedirle colaboración a una señora que tiene Cámara de Comercio para figurar como empleada suya pero pagando la cotización yo, me pude afiliar como trabajadora dependiente, pero en la realidad no tengo ningún vínculo, no podía trabajar ya que la cirugía que me realizaron necesitaba mucho reposo".

4.2.3. Describa la condición actual del tratamiento médico de la enfermedad renal que padece y si ésta, en el presente, la incapacita para laborar y en qué grado lo hace.

La señorita Prado Tristancho al respecto estimó que debido a que después de la cirugía sólo cuenta con un riñón, debe mantener una dieta rigurosa y está imposibilitada para desarrollar actividades que contraigan esfuerzo físico, aunque afirma que no está totalmente incapacitada.

4.2.4. El Tribunal comisionado puso de presente a la accionante la respuesta enviada por el Banco Colpatria y los documentos que la soportan, para que se pronunciara sobre su contenido. Sobre la materia la ciudadana Prado Tristancho expresó que su calificación, si bien no llegaba al mínimo de 95 puntos, estuvo muy cerca de alcanzar este valor, por lo que estimaba injusto que la

hubieran desvinculado, más aún cuando no presentó durante su corto ejercicio en el Banco ningún llamado de atención verbal o escrito.

4.3. Recibir declaración por parte del médico tratante de la actora Prado Tristancho, con el objeto que determinara la sintomatología, las consecuencias para la salud y el tratamiento más adecuado de la enfermedad padecida por la accionante.

Al respecto el médico urólogo Federico Bencardino Carpio expresó que la actora presentó una infección urinaria que debido a sus complicaciones derivó en la anulación funcional de uno de sus riñones, lo que requirió nefrectomía radical, es decir, la extracción del mismo. Esta consecuencia, a juicio del profesional de la salud, no incapacita laboralmente a la demandante, por lo que estaría habilitada para ejercer cualquier ocupación. En relación con las consecuencias para la salud, el médico tratante estimó que la señorita Prado Tristancho no padecía en la actualidad de ninguna dolencia y sólo debía presentarse a controles médicos para verificar el correcto funcionamiento del riñón sano y de esta forma evitar complicaciones que comprometan su integridad física

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Problema jurídico

De conformidad con los presupuestos fácticos y jurídicos antes reseñados, corresponde a la Sala determinar si el Banco Colpatria, al desafiliar a la señorita Prado Tristancho del sistema de seguridad social en salud del régimen contributivo como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, vulneró o puso en riesgo la efectividad de sus derechos constitucionales a la vida, a la salud y a la seguridad social.

A fin de dar respuesta a este interrogante, la Sala hará algunas consideraciones relacionadas con la naturaleza jurídica del periodo de prueba en los contratos de trabajo y argumentará respecto a la procedencia de límites constitucionales al ejercicio de la facultad discrecional que dicho periodo contrae, en especial aquellos relativos a la discriminación en el empleo. Con base en las reglas que de allí se deriven, resolverá el asunto sujeto a examen.

El periodo de prueba en el contrato de trabajo. Límites constitucionales a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el vínculo laboral.

1. El artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la posibilidad de pactar durante el inicio de la vigencia del contrato de trabajo un periodo de prueba, etapa que "tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones del trabajo". Los artículos 77 a 80[3] del mismo Código determinan la naturaleza y efectos jurídicos del periodo de prueba, adscribiéndole las siguientes características: (i) es facultativo, es decir, su estipulación depende de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo; (ii) debe cumplir con la solemnidad de pactarse por escrito para acreditar su existencia; (iii) tiene un término legal máximo de dos meses, o la quinta parte de la duración del contrato, en caso que éste sea a término fijo inferior a un año; (iv) sólo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es, que "cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato"[4]; (v) su efecto jurídico principal consiste en que, durante su vigencia, el contrato de trabajo puede terminarse unilateralmente por cualquiera de las partes, sin previo aviso; y (vi) el trabajador, durante su vigencia, goza de todas las prestaciones laborales previstas en la ley.

De acuerdo con estas condiciones, la doctrina ha definido al periodo de prueba como una garantía correlativa al interior de la relación laboral. Para el empleador, en la medida en que le permite la libre resolución contractual en caso que el trabajador no le satisfaga, y para el empleado, pues le permite desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación del servicio[5]. Como puede inferirse, la estipulación del periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo (art. 53 C.P.), habida cuenta que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para resolver el contrato de trabajo.

2. Con todo, los efectos de la estipulación del periodo de prueba, aunque son una materia suficientemente regulada en la legislación laboral, contienen algunos problemas jurídicos de índole constitucional que deben ser analizados por la Corte en esta sentencia. En efecto, la interpretación que tradicionalmente se ha realizado de las normas que regulan los efectos del periodo de prueba permitiría concluir que la facultad para terminar el contrato de trabajo sin motivación alguna tiene naturaleza absoluta y, por ello, la ilegalidad del despido durante la vigencia del periodo de prueba resultaría un contrasentido jurídico. Sin embargo, tal conclusión arribaría a resultados al menos insatisfactorios desde la perspectiva constitucional del derecho al trabajo. Es factible que esa interpretación resulte contraria a disposiciones contenidas en la Carta Política, tales como los principios a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales, la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Art. 53 C.P.) y las obligaciones estatales de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los discapacitados el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones (Art. 54 C.P.). En el mismo sentido, el uso ilimitado de las facultades legales antes mencionadas puede sustentar el ejercicio de actos discriminatorios fundados en las categorías prohibidas por el inciso segundo del artículo 13 Superior (prohibición de la discriminación por género, raza origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o religiosa) o servir de excusa para dejar de cumplir con los deberes de promoción hacia los grupos sociales tradicionalmente excluidos o personas en circunstancia de debilidad manifiesta, de conformidad con los mandatos contenidos en la misma disposición.

Piénsese, por sólo exponer un ejemplo de las inconveniencias que trae la mencionada interpretación, que la facultad de resolución contractual del periodo de prueba tienda a desfavorecer el ingreso al mercado laboral de una persona con discapacidad física que no lo inhabilita para el desempeño del cargo, o que, bajo la apariencia del uso de tales facultades, pretenda impedirse la conformación de un sindicato al interior de la empresa. En estos eventos, es claro que un entendimiento ilimitado y absoluto de la posibilidad de resolver el contrato durante el periodo de prueba afecta, en el primer caso, el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo para los discapacitados y, en el segundo, la libertad sindical, ambos derechos fundamentales a la luz de los postulados de la Carta Política.

3. Igualmente, esta interpretación puede entrar en contradicción con obligaciones asumidas por el Estado colombiano en virtud de la suscripción de convenios internacionales de trabajo, que tienen reconocimiento constitucional de conformidad con los artículos 53 inciso 3° y 93 de la Carta. Sobre este particular, resulta ilustrativo el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo[6], "relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación" que en su artículo 2 impone al Estado la obligación de formular y llevar a cabo una política

nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. En este sentido, la utilización de los efectos jurídicos del periodo de prueba por parte del empleador, con el objetivo de ejercer tales actos discriminatorios, que impiden la igualdad de oportunidades para los trabajadores, es contraria a las mencionadas disposiciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

4. Lo anteriormente expuesto, entonces, plantea una posible contradicción, en su aplicación para casos concretos, entre normas de índole constitucional y disposiciones legales. Así, un entendimiento literal de lo reglado en los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo, según los cuales la resolución del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba no tendría límite distinto a la voluntad de una de las partes de terminar la relación laboral, no sería compatible con la adecuada protección de distintos derechos constitucionales y la eficacia de los principios mínimos fundamentales que ordenan el derecho al trabajo, en especial, la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación en el empleo. Con todo, esta contradicción es aparente, pues en aplicación del artículo 4º Superior, que consagra el principio de supremacía constitucional, debe preferirse aquella interpretación que resulte compatible con los mencionados derechos y principios, es decir, aquella que incorpore límites a la facultad discrecional propia del periodo de prueba, referidos con la imposibilidad que esta figura sirva para lesionar las garantías constitucionales del trabajador.

5. En concreto, esta interpretación parte de considerar que la terminación unilateral del contrato en el periodo de prueba no requiere motivación y, por tanto, es de naturaleza potestativa de las partes dentro de la relación laboral. Sin embargo, la posibilidad resolutoria propia del periodo de prueba, si bien posee un espectro amplio, carece de un alcance tal que faculte al empleador para desconocer los derechos fundamentales del trabajador, en especial, para que fundamente el despido en un criterio discriminatorio inaceptable desde la perspectiva constitucional. Por ende, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada.

Por tanto, al despido durante la vigencia del periodo de prueba, basado en un tratamiento discriminatorio injustificado, no podrá otorgársele los efectos jurídicos fijados en la legislación laboral para esta clase de actuaciones, por la simple razón que dicha actuación negaría el valor normativo de las cláusulas constitucionales anteriormente mencionadas, que se constituyen en derechos fundamentales de los trabajadores, derivados del principio de igualdad (Art. 13 C.P.), el que, como se indicó anteriormente, además de proscribir la discriminación por determinados criterios, impone deberes positivos de promoción en materia laboral a sujetos de especial protección constitucional, de conformidad con lo estipulado en el artículo 54 Superior.

6. Esta solución, que impone claros límites al ejercicio de las facultades propias de la vigencia del periodo de prueba relacionadas con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, no es novedosa, si se tienen en cuenta decisiones anteriores de esta Corporación y consideraciones tomadas del derecho comparado. Al respecto, las sentencias T-902 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) y T-161 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), que revisaron casos de trabajadoras amparadas por el fuero de maternidad que resultaron despedidas durante su vigencia, declararon que la estipulación de periodo de prueba dentro del contrato de trabajo era,

en principio, inoponible frente a tal fuero, pues ello ocasionaría un resultado contrario al mandato de protección de los derechos fundamentales de la madre y del recién nacido. Esta posición es análoga a la adoptada por el Tribunal Constitucional español, quien al determinar la interpretación conforme a la constitución del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, norma que contiene previsiones normativas sobre el periodo de prueba muy similares a las antes analizadas del Código Sustantivo del Trabajo, señaló que "el ámbito de libertad reconocido por el referido precepto no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales y, aunque se trata de una decisión que no es necesario motivar, nunca se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental como es el de la igualdad"[7]

7. Vistas las anteriores consideraciones, la Corte concluye que el periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo sin motivación expresa. Con todo, esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, en especial, en lo relativo a la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo. Por ello, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política, con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

Caso concreto

El Banco Colpatria decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo suscrito con la actora, para lo cual hizo uso de las facultades resolutorias consagradas en el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo. Con todo, la señorita Prado Tristancho consideró que tal actuación vulneraba sus derechos constitucionales a la vida, la salud y la seguridad social, puesto que la cesación de los efectos de la relación laboral se sustentaba, a su juicio, en la enfermedad renal que padeció durante la vigencia del periodo de prueba, por lo que la terminación del contrato y la subsiguiente desafiliación al sistema de seguridad social en salud ponían en riesgo su integridad física. En consecuencia solicitó, a través de la acción de tutela interpuesta, que se ordenara al Banco accionado continuar el pago de las cotizaciones al mencionado sistema.

El primer asunto que debe resolver la Sala, de acuerdo con los argumentos precedentes, consiste en verificar si la decisión tomada por el Banco Colpatria constituyó una discriminación injustificada en contra de la actora, que ocasionara consecuencias contrarias a sus derechos constitucionales. En caso que la respuesta a este primer interrogante sea positiva, deberá analizarse si se está ante la inminencia de un perjuicio irremediable que permita utilizar la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos, ello en la medida en que, como regla general, las controversias jurídicas al interior de las relaciones laborales deben resolverse a través de los mecanismos dispuestos por la jurisdicción ordinaria (Art. 86 C.P.). Por último, acreditada la inminencia del perjuicio provocada por la vulneración de derechos fundamentales, deberán revocarse las decisiones de instancia, que negaron la solicitud realizada por la señorita Prado Tristancho y, en su lugar, conceder el amparo constitucional invocado.

En relación con el primer asunto, las razones expuestas por la accionante permitirían deducir válidamente que la decisión del Banco, en realidad, buscó encubrir una discriminación en el empleo derivada de la enfermedad de la trabajadora, situación que la ponía en desventaja frente a otros trabajadores no afectados en su estado de salud y que, en últimas, motivó la desvinculación de la entidad financiera. Este argumento, además, se vería reforzado con las reglas derivadas del precedente jurisprudencial de esta Corporación, las cuales han admitido, particularmente en los

casos de trabajadores portadores del VIH – SIDA, la existencia de una estabilidad laboral reforzada[8] para aquellos empleados que padezcan graves dolencias en su salud, en la medida en que la terminación de sus contratos de trabajo conllevaría consecuencias lesivas en términos de la debida protección de sus derechos fundamentales a la integridad física y al mínimo vital.

Con todo, la Sala encuentra que esta conclusión entraría en conflicto con los hechos acreditados en el expediente. De acuerdo con las pruebas practicadas por la Corte en sede de revisión, se observa que la evaluación de desempeño realizada por el Banco Colpatria concluyó que la actora obtenía resultados insatisfactorios en los criterios de (i) comprensión y dominio de las funciones del cargo y las responsabilidades inherentes al mismo y (ii) obtención de los resultados esperados sin mayor supervisión, lo que permitió concluir que la señorita Prado Tristancho al mostrar debilidades en el aspecto comercial, obtuvo una calificación equivalente a 93 puntos, inferior al mínimo exigido para la aprobación del periodo de prueba.

En este sentido, la posible discriminación en el empleo en razón de la enfermedad queda desvirtuada, pues la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo estuvo motivada, no en la condición de salud de la accionante, sino en la comprobación de la carencia de aptitudes suficientes para el empleo asignado, lo que permite a su vez concluir que la decisión adoptada por el Banco Colpatria no fue arbitraria sino que, antes bien, tuvo sustento en la evaluación de las habilidades de la actora para el empleo, en los términos del artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, tal aseveración podría rebatirse con base en las mismas razones expuestas por la accionante, quien afirma que el resultado insatisfactorio en la evaluación de desempeño fue causado, precisamente, por la incapacidad para laborar originada por su grave estado de salud, circunstancia que le impidió "cumplir con las metas establecidas por el Banco". Este argumento se funda en considerar que la evaluación realizada por la entidad financiera demandada se basa en el cumplimiento de objetivos cuantificables (metas de producción como unidades elaboradas, servicios contratados, productos vendidos, etc.) que, como es obvio, no pueden ser acreditados si el trabajador está inhabilitado para desempeñar las funciones propias del cargo durante el periodo evaluado. Sin embargo, la Corte advierte que los criterios utilizados por el Banco Colpatria para evaluar el desempeño de la señorita Prado Tristancho distan de referirse en tales condiciones cuantitativas y, en contrario, constituyen parámetros de naturaleza cualitativa, que dan cuenta de las aptitudes del trabajador para el ejercicio de la labor encomendada. En este sentido, el hecho que la actora haya estado incapacitada para laborar por un lapso de once días durante la vigencia del periodo de prueba, no constituye un factor que modifique de forma sustancial la valoración de dichos criterios.

Con base en lo anterior, la Corte concluye que el ejercicio de la facultad de terminación unilateral del contrato por parte del banco accionado es compatible con la protección de los postulados constitucionales, en especial la proscripción de la discriminación injustificada en el empleo. En este sentido, no hay lugar a pronunciarse sobre los demás asuntos antes señalados.

Sin embargo, resta un aspecto por analizar por parte de la Sala, relacionado con la presunta vulneración de los derechos constitucionales a la salud y la seguridad social de la señorita Prado Tristancho, ocasionada por la suspensión del suministro de prestaciones médico asistenciales subsiguiente a la terminación del contrato de trabajo. Sobre el punto debe advertirse cómo de las pruebas decretadas por la Corte puede inferirse que la actora ha recibido la atención médica necesaria para superar su dolencia física, la que en criterio de su médico tratante está actualmente superada y que, además, de acuerdo con lo certificado por Saludcoop E.P.S., la afiliación de la

accionante se encuentra vigente, razón que permite a la Sala concluir que sobre el particular existe carencia actual de objeto.

Con base en las razones expuestas, la Sala confirmara el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cúcuta.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia del 12 de diciembre de 2003, proferida por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de San José de Cúcuta, Norte de Santander, que negó la tutela de los derechos constitucionales a la vida, la salud y la seguridad social de la ciudadana Nhora Yarima Prado Tristancho.

Segundo: Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Cfr. Folio 19 a 21 del expediente.

[2] Cfr. Folio 11 al 13 del expediente.

[3] Los artículos 78 y 79 C.S.T., fueron subrogados, respectivamente, por los artículos 7 y 8 de la Ley 50 de 1990. El artículo 80 C.S.T. fue modificado por el artículo 3 del Decreto 617 de 1954.

[4] Artículo 78 C.S.T.

[5] Cfr. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. LÓPEZ GANDÍA, Juan y SALA FRANCO, Tomás. Derecho del Trabajo. Fuentes y Contrato Individual. Tirant lo blanch. Valencia, 2000. pp. 360 a 366.

[6] Incorporada la legislación interna a través de la Ley 22 de 1967.

[7] STC 198/1996. Esta sentencia reitera el precedente contenido en STC 94/1984 y STC 166/1988

[8] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias SU-256/96, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa y T-496/04, M.P. Rodrigo Escobar Gil.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

