

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-145/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

En el primer caso, la Corte amparó los derechos de la actora en la medida en que encontró que su contrato de trabajo por obra o labor fue terminado pese a que enfrenta una enfermedad laboral que le dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones y que, en efecto, las sociedades no desvirtuaron la presunción que recae en su contra por haber efectuado el despido sin autorización del inspector del trabajo... En el segundo expediente la Corte condenó a la sociedad empleadora en vista de que encontró acreditado que el actor enfrentó problemas de salud derivados de un accidente, los cuales le impedían o dificultaban sustancialmente el desarrollo de sus labores. Asimismo, en vista de que el actor tuvo múltiples incapacidades médicas, una de ellas por el término de un mes, para la sala quedó demostrado que la empleadora conocías su situación de salud.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Exigencia de autorización de la oficina del trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones

de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PAGO DE PRESTACIONES-Alcance

(...) la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo cubre aquellos casos en los que el beneficiario del servicio contrata la ejecución de ciertas actividades con un contratista independiente quien, a su vez, vincula trabajadores para el desarrollo de dichas actividades. Esta figura busca proteger a los trabajadores frente a la posibilidad de que las empresas o entidades públicas evadan sus obligaciones laborales a través de contratos de tercerización... procede si existe causalidad entre la actividad normalmente realizada por la empresa usuaria y las labores del trabajador... el alcance de la responsabilidad solidaria solo se predica respecto de las acreencias y prestaciones dejadas de percibir.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Primera de Revisión

Sentencia T-145 de 2024

Referencia: expedientes acumulados: T-9.711.551 y T-9.717.935.

Acciones de tutela interpuestas por Juliana Beatriz Gnecco Acosta en contra de Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda. (T-9.711.551), y por José Alfonso Muñoz Sánchez en contra de Agrinsa S.A.S. (T-9.717.935).

Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo.

Bogotá, D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana

Fajardo Rivera, el magistrado Juan Carlos Cortés González y la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA.

Esta decisión se expide en el trámite de revisión de los expedientes T-9.711.551 y T-9.717.935. En el primer asunto, la Sala estudia el fallo del 10 de agosto de 2023 emitido por el Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla, en única instancia, en el marco de la acción de tutela interpuesta por Juliana Beatriz Gnecco Acosta en contra de Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda. En el segundo trámite, la Corte revisa la decisión del 15 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Penal Municipal de Mosquera, Cundinamarca, en primera instancia, y la decisión del 26 de julio de 2023 emitida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Funza, Cundinamarca, en segunda instancia, en el marco de la tutela interpuesta por José Alfonso Muñoz Sánchez contra Agrinsa S.A.S. La Sala de Selección de Tutelas Número Once, mediante auto del 30 de noviembre de 2023, seleccionó y acumuló los expedientes de la referencia y, según el respectivo sorteo, se repartió al despacho de la magistrada Natalia Ángel Cabo para la elaboración de la ponencia.

ANTECEDENTES

1. 1. En los expedientes de tutela T-9.711.551 y T-9.717.935 la Corte estudia dos asuntos que tienen elementos fácticos similares, pues los accionantes son personas que tienen problemas de salud que solicitan la protección de sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, entre otros, presuntamente vulnerados por la decisión de sus empleadores de terminar sus vínculos laborales sin autorización del inspector del trabajo. Ahora bien, aunque los expedientes tienen elementos en común, se estudiarán de forma independiente. Para mayor claridad, se expondrán los hechos relevantes de cada uno de forma separada.

Expediente T-9.711.551: Juliana Beatriz Gnecco Acosta en contra de Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda.

2. El 26 de julio de 2023, Juliana Beatriz Gnecco Acosta, en nombre propio, formuló acción de

tutela en contra de Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda. para obtener la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la decisión de Activos S.A.S. de terminar su contrato de trabajo por obra o labor sin previa autorización del inspector del trabajo, pese a que, a su juicio, se encuentra amparada por el fuero de salud. A continuación, se describen los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

Hechos y pretensiones

3. Desde el 6 de mayo del 2016, Juliana Beatriz Gnecco Acosta ingresó a trabajar a la empresa de servicios temporales Activos S.A.S. quien la asignó en misión a la sociedad Applus Norcontrol Ltda., para desempeñar el cargo de técnico de apoyo. La señora Gnecco Acosta fue contratada a través de un contrato de trabajo por obra o labor con una remuneración correspondiente al salario mínimo legal vigente. La demandante aseguró que, previo a la suscripción del contrato, le fueron realizados los exámenes médicos de ingreso sin encontrar ninguna enfermedad o restricción.

4. El 22 de mayo de 2018, la señora Gnecco Acosta fue diagnosticada por parte de la EPS Coomeva con Tenosinovitis de Quervain Derecho. La sociedad Activos S.A.S. fue notificada sobre la condición de salud de la actora por parte de la ARL Equidad, como consta en el expediente, a través de un oficio del 30 de enero de 2020. Luego, la accionante fue valorada por el médico laboral adscrito a la aseguradora de riesgos laborales Equidad, quien emitió el dictamen médico número 473919 del 10 de julio de 2020, mediante el cual la ARL señaló que la actora tiene una pérdida de capacidad laboral correspondiente al 10,9% con fecha de estructuración el 19 de febrero de 2020. Frente a este concepto, el 17 de julio de 2020, la demandante radicó un oficio en el que controvertió la calificación realizada por la ARL, cuyo conocimiento le correspondió a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca.

5. El 4 de noviembre de 2021, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca emitió dictamen en el que la señora Gnecco Acosta fue calificada con Tenosinovitis de Estiloides Radial (de Quervain) Derecha. En concreto, la Junta Regional de Calificación determinó una pérdida de capacidad laboral del 13,1% con fecha de

estructuración el 19 de octubre de 2021. Frente a esta decisión la actora interpuso recurso de apelación cuyo conocimiento le correspondió a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

6. El 28 de julio de 2022, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitió el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral No. 1118833025-14827. A través de este pronunciamiento, la Junta Nacional le diagnosticó a la actora Tenosinovitis de estiloides radial (de Quervain) Derecha, como enfermedad de origen laboral, con una pérdida de capacidad laboral del 13,1% y fecha de estructuración del 19 de febrero de 2020.

7. Mediante oficio de fecha 10 de julio de 2023, la sociedad Activos S.A.S. finalizó el contrato de trabajo por obra o labor con la señora Gnecco Acosta. Como fundamento de la decisión, la sociedad empleadora hizo referencia al artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. En concreto, la sociedad sostuvo que la terminación del contrato se daba por la finalización de la obra o labor encargada.

8. El 26 de julio de 2023, Juliana Beatriz Gnecco Acosta formuló acción de tutela en contra de Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda. en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, la accionante solicitó que se ordene a Activos S.A.S. lo siguiente: (i) que proceda a reintegrarla a las labores que venía realizando con las condiciones laborales acordes a su condición de salud y, (ii) que pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

9. La demandante señaló que Activos S.A.S. terminó su vínculo laboral sin la previa autorización del inspector del trabajo, pese a que la empresa demandada sigue realizando la obra para la cual fue contratada y que cuenta con un diagnóstico que determinó su pérdida de capacidad laboral con ocasión de una enfermedad de origen laboral. La actora también señaló que, dada su condición de salud, es titular de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud. Finalmente, la actora reprochó que en el dictamen emitido por el médico laboral en sus exámenes de egreso no se hiciera referencia a sus limitaciones funcionales y laborales, y no se tuviera en cuenta su estado de vulnerabilidad.

10. El asunto le correspondió por reparto al Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla. Esta autoridad judicial admitió la tutela mediante auto

del 26 de julio de 2023. En la misma providencia el despacho ordenó correr traslado a las demandadas y vinculó a Sanitas E.P.S., la ARL Positiva, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Respuesta de las sociedades accionadas y entidades vinculadas

11. El 28 de julio de 2023, Activos S.A.S. se opuso a las pretensiones de la demanda. En concreto, la sociedad demandada sostuvo que la señora Gnecco Acosta no es un sujeto de especial protección constitucional debido a que la pérdida de capacidad laboral que le fue diagnosticada (13,1%), no constituye una discapacidad siquiera moderada. En segundo lugar, precisó que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión de una causal objetiva, esto es, la terminación de la obra o labor encomendada. Finalmente, señaló que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para discutir el asunto ya que la actora puede acudir a la jurisdicción ordinaria, más aún, debido a que no se probó en el proceso la configuración de un perjuicio irremediable.

12. En una comunicación posterior, Activos S.A.S. informó al Juzgado que la señora Gnecco Acosta estuvo asignada a un proyecto denominado AFINIA, con el fin de prestar sus servicios para los contratos comerciales suscritos por la empresa usuaria Applus Norcontrol Ltda. En ese sentido, la demandada precisó que el contrato suscrito para el desarrollo del proyecto AFINIA culminó y a ello se debe la terminación del contrato laboral. Como soporte de esta afirmación, remitió un documento de fecha 27 de abril de 2023 mediante el cual se deja constancia del “recibo del objeto contractual” por parte de Caribemar de la Costa S.A.S E.S.P. En dicho documento, la directora de gestión administrativa de la sociedad Caribemar de la Costa S.A.S E.S.P indicó que:

“deja constancia del recibo del objeto contratado, Servicio De Recepción, Clasificación, Revisión Y Liquidación De Actas De Irregularidades Levantadas En Terreno A Los Clientes De Electricaribe Y Proceso De Cobro De Medidores Al Cliente conforme a lo establecido en el contrato N° 4120000167, [...] después de constatar que el Contratista entregó dentro del plazo de ejecución pactado y de acuerdo con lo estipulado en las condiciones particulares de solicitud de oferta y los demás documentos constitutivos del contrato de referencia, procede a dar por recibido a satisfacción el objeto contractual” (subrayas en el texto original).

13. El 28 de julio de 2023, Applus Norcontrol Ltda. contestó la demanda y solicitó que la

tutela sea declarada improcedente. La sociedad sostuvo que la demandante “cuenta otro mecanismo de defensa idóneo para hacer valer sus derechos”. Además, insistió en que la señora Gnecco Acosta no tuvo vínculo laboral alguno con Applus Norcontrol Ltda., ya que solo desarrolló sus funciones como trabajadora en misión de Activos S.A.S. En ese sentido, la sociedad indicó que:

“el proyecto que tenía la compañía finalizó el día 31 de mayo del 2023, por ende se le solicitó a la sociedad Activos que ya no se requiere dicha trabajadora en misión, esto teniendo en cuenta que los nuestros proyectos de la región había finalizado”.

14. Paralelamente, Applus Norcontrol Ltda. planteó que, de acuerdo con jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los contratos por obra o labor cuando la obra finaliza también termina el contrato. En ese sentido, la terminación de la obra en este caso constituye la justa causa para la finalización del contrato de trabajo. Finalmente, la sociedad solicitó que sea desvinculada del proceso porque no tiene legitimación en la causa por pasiva, ya que la demandante no estuvo vinculada laboralmente a esa entidad.

15. Las sociedades Sanitas E.P.S. y ARL Positiva, así como la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez respondieron en escritos separados. Sanitas E.P.S. sostuvo que no existe prueba siquiera sumaria de la vulneración de algún derecho por parte de esa entidad, en esa medida pidió ser desvinculada del trámite constitucional. Por su parte, la ARL Positiva contestó que tiene el reporte de pérdida de capacidad laboral de la señora Gnecco Acosta que asciende al 13.1%. En esa medida, la ARL sostuvo que ha prestado todos los servicios médico-asistenciales que la usuaria ha requerido y que, dado que no tiene la capacidad para restituirla a su puesto de trabajo, debe ser desvinculada de la acción. Finalmente, la ARL indicó que, de acuerdo con el artículo 1, parágrafo 2 de la Ley 776 de 2002, es responsabilidad del empleador reintegrar y reubicar al trabajador conforme a su estado de salud actual.

16. En similar sentido, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá pidió ser desvinculada del proceso de tutela. La Junta Regional hizo una descripción del trámite surtido en relación con la señora Gnecco Acosta y sostuvo que cumplió con su deber de proferir un dictamen conforme a las normas que regulan la materia. Asimismo, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez pidió ser desvinculada del proceso en la medida en que no ha

vulnerado los derechos de la actora y emitió el dictamen de pérdida de calificación que fue debidamente comunicado. Por tal razón, la Junta Nacional indicó que no tiene injerencia en las pretensiones de la tutela.

Decisión objeto de revisión

17. Mediante sentencia del 10 de agosto de 2023, el Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla declaró la improcedencia de la acción de tutela. El despacho sostuvo que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar el pago de acreencias laborales dado su carácter subsidiario. Para la autoridad judicial, el asunto debe ser debatido en la jurisdicción ordinaria porque no se acreditó que la actora se encontrara en una situación de debilidad manifiesta, o ante la posible configuración de un perjuicio irremediable que justifique la intervención del juez de tutela. Al respecto, el despacho cuestionó que la actora adujera que el salario que percibe es su única fuente de ingresos sin allegar medios de prueba para esta afirmación.

Expediente T-9.717.935: José Alfonso Muñoz Sánchez contra Agrinsa S.A.S.

18. El 30 de mayo de 2023, José Alfonso Muñoz Sánchez formuló una acción de tutela en contra de Agrinsa S.A.S. para obtener la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, el mínimo vital y la protección laboral reforzada por el fuero de salud, presuntamente vulnerados por la decisión de la entidad accionada. En concreto, el actor planteó que la sociedad terminó su contrato de trabajo a término indefinido sin previa autorización del inspector del trabajo, pese a que, a su juicio, se encuentra amparado por el fuero de salud. A continuación, se reseñan los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

Hechos y pretensiones

19. El señor José Alfonso Muñoz Sánchez, de 62 años, estuvo vinculado laboralmente a la sociedad Agrinsa S.A.S., a través de un contrato laboral a término indefinido, para desarrollar labores relacionadas con la producción de leche, cría y cuidado de ganado bovino y actividades agrícolas conexas. Previo a la suscripción del contrato, al demandante le fueron realizados los exámenes médicos de ingreso sin encontrar ninguna enfermedad o restricción. Esta relación laboral estuvo vigente desde el 4 de junio de 2022 hasta el 13 de mayo de

2023.

20. El actor afirmó en su escrito de tutela que, el 28 de julio de 2022, se dirigió al Hospital Departamental Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Funza para ser atendido luego de que tuviera un accidente el día 27 de julio de 2022 en su horario laboral. Según el relato del actor, presentó una caída y “se [le] derrumbaron unos bultos de concentrado para las vacas de ordeño, bultos que tienen un peso aproximado de 40kg”.

21. Según consta en su historia clínica, el 29 de julio de 2022, el actor fue diagnosticado con contusión de la cadera y hombro, así como secuelas de fractura de fémur izquierdo con material protésico. En consecuencia, le fue ordenado continuar con el tratamiento ambulatorio, guardar reposo por 5 días y fue remitido por ortopedia para seguimiento y control.

22. El 2 de agosto de 2022, el demandante se dirigió nuevamente por urgencias al Hospital Departamental Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Funza, fecha en la cual le fue diagnosticado un trauma en miembro inferior izquierdo, con posterior dolor, edema y limitación funcional. Asimismo, el médico tratante hizo referencia a un antecedente relacionado, consistente en la fractura de la diáfisis del fémur. Por otro lado, entre otras cosas, le fueron otorgados 30 días de incapacidad para realizar sus actividades laborales, los cuales terminarían el 31 de agosto de 2022.

23. Terminada la incapacidad laboral, el demandante se realizó una serie de procedimientos médicos y valoraciones con especialistas pues, según relató, luego del accidente ha tenido dolores intensos en su pierna izquierda y cadera. En concreto, (i) el 1 de septiembre de 2022 le fue practicada una radiografía de cadera izquierda, (ii) el 22 de septiembre fue valorado por medicina del deporte en donde le fueron diagnosticadas múltiples patologías crónicas de base como obesidad grado 1 con alto riesgo cardiovascular, y (iii) el 11 de noviembre de 2022 le fueron practicadas radiografías en ambas rodillas. Luego, el 2 de diciembre de 2022, el actor se dirigió nuevamente a urgencias. En esa oportunidad, le fueron otorgados 4 días de incapacidad médica.

24. El 13 de mayo de 2023, Agrinsa S.A.S. le comunicó al accionante la terminación del contrato de trabajo. El empleador indicó de forma expresa que esta terminación se realizaba sin justa causa. Una vez el accionante fue desvinculado, se practicó exámenes médicos de

egreso. El concepto médico de retiro fue “anormal”.

25. Posteriormente, el 30 de mayo de 2023, José Alfonso Muñoz Sánchez interpuso acción de tutela en contra de Agrinsa S.A.S. En la acción solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, el mínimo vital y la protección laboral reforzada por el fuero de salud.

26. En consecuencia, el accionante pidió que se ordene a la sociedad accionada: (i) que proceda al reintegro al mismo cargo y funciones para el cual fue contratado, (ii) que realice el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado, (iii) que se ordene el pago de 45 días de salario como consecuencia del despido injustificado que se realizó sin autorización del inspector del trabajo y (iv) que proceda con el pago de la indemnización a que hace referencia el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente, (v) que se ordene a Agrinsa S.A.S. que se abstenga de continuar con la violación a sus derechos fundamentales y se advierta sobre las consecuencias del incumplimiento del fallo.

27. El asunto le correspondió por reparto al Juzgado Penal Municipal de Mosquera, Cundinamarca. Esta autoridad judicial admitió la demanda mediante auto del 1 de junio de 2023. En la misma providencia el despacho ordenó correr traslado a la demandada y vinculó al Hospital Departamental Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Funza.

Respuesta de Agrinsa S.A.S. y la entidad vinculada

28. Mediante escrito radicado el 5 de junio de 2023, Agrinsa S.A.S. solicitó ante el juzgado de primera instancia que se declare improcedente la acción de tutela. La sociedad sostuvo que no se encuentran acreditados los elementos de procedibilidad de tutela pues: (i) el asunto debatido no tiene naturaleza constitucional, (ii) la vulneración a los derechos invocados, y en particular la violación a la garantías de la estabilidad laboral reforzada, no se encuentra probadas, (iii) los mecanismos ordinarios con que cuenta el actor ante la jurisdicción ordinaria son idóneos, y (v) no está probada la afectación a la garantía de la estabilidad laboral reforzada en la medida en que los problemas de salud del actor serían de origen común y no laboral.

29. Por otro lado, la demandada insistió en que la desvinculación del actor se dio en ejercicio de la facultad del empleador de terminar los contratos sin justa causa. En tal sentido, la sociedad sostuvo que su proceder se dio de acuerdo con el principio de la buena fe ya que no actuó con el interés de atentar contra los derechos del demandante. Enseguida, la empleadora indicó que no tuvo conocimiento sobre las preexistencias médicas que tuvo el actor y que fue este quien desconoció su deber de informarlas de forma oportuna. Sobre este punto indicó que, si bien la empresa conocía la existencia de las incapacidades médicas, estas no impedían el normal desarrollo de las labores encargadas al demandante pues el médico tratante en ningún momento informó sobre la existencia de restricciones laborales. Finalmente, planteó que la terminación del contrato sucedió más de 8 meses después de la última incapacidad que presentó el actor y que en los exámenes médicos de egreso no se generaron observaciones o restricciones.

30. El Hospital Departamental Nuestra Señora de las Mercedes del municipio de Funza, por su parte, no se pronunció.

Decisiones objeto de revisión

Primera instancia

31. Mediante sentencia del 7 de junio de 2022, el Juzgado Penal Municipal de Mosquera, Cundinamarca, declaró improcedente la acción de tutela. El despacho consideró que no se cumplió el requisito de subsidiariedad porque el actor tiene mecanismos de defensa judicial eficaces ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral. El Juzgado también indicó que en este proceso existe una controversia probatoria respecto de la naturaleza laboral o no de los problemas de salud que tiene el actor, lo cual impide dar aplicación a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. En concreto, planteó que, por un lado, el empleado afirma que el accidente se dio en ejercicio de sus funciones y en horario laboral, mientras que la empresa afirma que el accidente fue de origen común. En ese sentido indicó que existe una “dificultad probatoria insuperable que conduce a declarar improcedente la tutela”.

Impugnación

32. El accionante, mediante comunicación del 21 de junio de 2023, impugnó la decisión de

primera instancia. En su escrito el señor Muñoz Sánchez señaló que efectivamente no existe reporte alguno del accidente laboral que sufrió, sin embargo, adujo que esto se debe a la negligencia y mala fe por parte del empleador quien no le garantizó la atención para sus problemas de salud. Además, insistió en que tiene limitaciones para movilizarse y desarrollar sus actividades diarias, así mismo que sus problemas de salud son notorios y por tanto de conocimiento de su empleador. Finalmente, hizo énfasis en que el proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral no resulta idóneo debido al tiempo que este trámite conlleva.

Segunda instancia

33. El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Funza, Cundinamarca, mediante sentencia del 26 de julio de 2023, confirmó la decisión adoptada en primera instancia. La autoridad judicial fundamentó su decisión en que no se demostró que la terminación del vínculo laboral se dio con ocasión de los problemas de salud que enfrenta el demandante. También señaló que no está probado que los problemas de salud que enfrentó el actor implicaron una afectación sustancial para el ejercicio de las funciones desempeñadas. Adicionalmente, indicó que no está acreditada la posible configuración de un perjuicio irremediable, pues no está probado cómo la terminación del vínculo laboral afecta la economía familiar del actor. Finalmente, el despacho insistió en que el demandante cuenta con los mecanismos ante la jurisdicción ordinaria para tramitar el conflicto.

Actuaciones en sede de revisión

34. Los asuntos objeto de estudio llegaron a la Corte Constitucional en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, que establece la obligación de remitir los expedientes de tutela a esta Corporación para su eventual revisión. A través del auto del 30 de noviembre de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número Once seleccionó los expedientes de la referencia para su revisión y los acumuló. Por sorteo, le correspondió a la magistrada Natalia Ángel Cabo la elaboración de la ponencia. El 15 de diciembre siguiente la Secretaría General de la Corte Constitucional remitió los expedientes al despacho de la magistrada ponente.

35. Posteriormente, mediante auto del 30 de enero de 2024, la magistrada ponente emitió un auto de pruebas. A través de esta providencia el despacho requirió a los accionantes y a las sociedades accionadas para que remitan información relacionada con: (i) el tipo de

actividades que realizaban los trabajadores y la incidencia de sus circunstancias de salud en el desempeño de esas labores, (ii) la comunicación del estado de salud a los empleadores y (iii) la situación socioeconómica de los actores. Asimismo, en el caso de la señora Gnecco Acosta, las empleadoras fueron requeridas para que informen cuántas personas estuvieron destinadas al proyecto en el que se encontró vinculada la accionante y si, a la terminación del vínculo con la señora Gnecco Acosta, los vínculos de estas personas también fueron terminados. En el caso del señor Muñoz Sánchez, la ARL Positiva fue requerida para que informe si tiene reportes de enfermedades o accidentes laborales de los que haya sido víctima el señor Muñoz Sánchez y si, ante esta entidad, se inició algún procedimiento relacionado con el demandante.

36. Frente a estos requerimientos, la sociedad Activos S.A.S. se pronunció a través de oficio del 8 de febrero de 2024. En su respuesta la sociedad informó que la actora fue enviada en misión a Applus Norcoltrol S.A.S para atender una necesidad temporal relacionada con un incremento en la producción. En concreto, la demandada precisó que la actora fue asignada al proyecto AFINIA. Por otro lado, Activos S.A.S. enlistó las funciones que tenía a cargo la accionante, entre las cuales indicó las siguientes: (i) recibir, revisar y archivar actas con irregularidades entregadas por contratistas, (ii) clasificar las actas recibidas, (iii) ingresar en la herramienta de gestión de irregularidades las respectivas actas, (iv) asignar a los técnicos las actas cuando sean para procesar, (v) archivar el detalle físico de las actas, (vi) la gestión de correspondencias, descargos y enviar expedientes a archivo central.

37. La sociedad también precisó que durante el vínculo laboral la actora no fue reubicada, no tuvo modificaciones en las funciones que desarrollaba y tuvo el mismo cargo en todo el transcurso de la relación laboral. Además, la demandada precisó que la última incapacidad médica reportada por la actora fue del 30 de julio de 2022. Asimismo, la demandada remitió la lista de personal que fue vinculado para la fecha en que fue contratada la actora y la lista de personal desvinculado luego de que la empresa usuaria reportara la finalización de la obra o labor.

38. Finalmente, Activos S.A.S. reiteró los argumentos esgrimidos en el trámite de primera instancia de la acción de tutela. Luego, mediante un oficio del 13 de febrero de 2024, Activos S.A.S. describió el traslado frente a la respuesta emitida por la ARL Positiva. En este insistió en los argumentos de defensa, en particular en el hecho de que al momento de la

terminación del contrato la actora no se encontraba en una condición que le impidiera el desarrollo de sus actividades profesionales de forma normal. Por último, precisó que, en vista de que la ARL positiva no se pronunció sobre el expediente T- 9.711.551 no había lugar a manifestación alguna de su parte.

39. En similar sentido, Applus Norcontrol Ltda. contestó el requerimiento hecho por esta Corte a través de una comunicación del 8 de febrero de 2024. En su respuesta, la sociedad explicó lo siguiente:

40. Applus Norcontrol Ltda. también informó que la actora tenía a su cargo realizar actividades de actualización de herramientas, recepción y entrega de correspondencia, asignación y entrega de actas, y envío de expedientes. Asimismo, informó que la sociedad Activos S.A.S. le comunicó a Applus Norcontrol Ltda. la existencia de recomendaciones médicas para el desarrollo de sus funciones, las cuales acató. Sin embargo, precisó que esas patologías no le impedían a la actora el desarrollo de sus funciones. Finalmente, planteó que la actora no es beneficiaria del fuero de salud en los términos de las sentencias SU-061 y SU-269 de 2023 en la medida en que los problemas de salud de la demandante no le impedían sustancialmente el desarrollo de sus funciones.

41. Por su parte, la ARL Positiva, a través de comunicación del 12 de febrero de 2024, respondió que en su sistema de información se encuentra un reporte de siniestro relacionado con el señor José Alfonso Muñoz Sánchez de fecha 18 de agosto de 2016. Este reporte está asociado a una caída en su lugar de trabajo causada por una motocicleta la cual no generó fracturas. Además, precisó que el actor no ha requerido prestaciones asistenciales por parte de la ARL.

42. Por otro lado, la sociedad Agrinsa S.A.S. se pronunció el 19 de febrero de 2024, es decir, por fuera del término otorgado. En su comunicación, la sociedad accionada sostuvo que en el expediente no está probado que haya realizado actos violatorios de los derechos del demandante o que la sociedad tuvo conocimiento de alguna condición de salud que le impidiera al señor Muñoz Sánchez prestar sus servicios. Igualmente, la demandada precisó que, a su juicio, no se probó que existió un accidente de trabajo como el descrito por el accionante, la patología que el mismo enfrenta no es de origen laboral y tendría una antigüedad de más de 35 años. Además, Agrinsa S.A.S. insistió de forma reiterada que el

demandante no informó sobre su situación de salud y que desconocía que el mismo estaba siendo atendido por el sistema de salud.

43. En ese mismo sentido, la sociedad demandada precisó que terminó la relación laboral de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual pagó la indemnización por despido sin justa causa. En similar sentido, insistió en que el asunto debía ser conocido por la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral porque el juez constitucional no puede reemplazar a esa jurisdicción en un conflicto propio de ella. Por lo demás, la sociedad reiteró los argumentos planteados en la primera instancia y cuestionó la práctica probatoria realizada por la Corte. En particular, Agrinsa S.A.S. manifestó que al juez constitucional no le corresponde suplir las deficiencias argumentativas o probatorias de la acción de tutela y calificó las pruebas solicitadas como carentes de relevancia para resolver la causa judicial.

44. Finalmente, la señora Juliana Beatriz Gnecco Acosta y el señor José Alfonso Muñoz Sánchez, una vez vencido el término otorgado, no remitieron pronunciamiento alguno.

CONSIDERACIONES

Competencia

45. A la Corte Constitucional le corresponde a analizar, en Sala de Revisión, los fallos proferidos dentro de las acciones de tutela de la referencia con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Delimitación del problema y metodología de decisión

46. En el presente asunto, la Sala Primera de Revisión estudia dos casos en los que los accionantes son personas que enfrentan problemas de salud y que solicitan la protección de sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, entre otros, presuntamente vulnerados por la decisión de sus empleadores de terminar sus vínculos laborales sin autorización del inspector del trabajo. En el primer caso, a la señora Gnecco Acosta, quien tiene una calificación de pérdida de capacidad laboral del 13,1% y diagnóstico de Tenosinovitis de Quervain Derecho, le fue terminado su contrato de trabajo por obra o labor con el argumento de que la obra para la que fue contratada terminó. En el

segundo caso, el señor Muñoz Sánchez alega que tuvo un accidente de trabajo que le produjo afectaciones en la cadera y pierna izquierda, el cual le generó diversas incapacidades laborales, y que, pese a ello, su empleador terminó su contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa.

47. A partir de los hechos y las actuaciones procesales descritas en el apartado de los antecedentes, y en caso de que se encuentren superados los requisitos de procedencia de la acción de tutela, le corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

48. En relación con el primer caso, que corresponde al expediente T-9.711.551 la Sala debe determinar si ¿existe una vulneración a los derechos fundamentales de una persona que fue vinculada a través de un contrato de trabajo por obra o labor con una empresa que presta sus servicios temporales en misión, quien fue diagnosticada con una enfermedad laboral, por la decisión de su empleador de terminar el vínculo laboral sin previa autorización del inspector del trabajo, con el argumento de que la obra o labor para la que fue contratada concluyó?

49. Por otro lado, en relación con el segundo caso, que corresponde al expediente T-9.717.935 la Sala debe resolver si: ¿existe una vulneración a los derechos fundamentales de una persona que fue vinculada a través de un contrato laboral a término indefinido, quien alega haber sufrido un accidente que le ocasionó lesiones y diversas incapacidades médicas, por la decisión de su empleador de terminar el vínculo laboral sin justa causa, con el argumento de que la relación fue terminada con el respectivo pago de la indemnización?

50. Para resolver estas cuestiones, la presente sentencia tendrá la siguiente estructura. En primer lugar, abordará el estudio de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela. En segundo lugar, reiterará la jurisprudencia más relevante sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en casos de salud. Finalmente, la Sala resolverá el caso concreto.

Análisis de procedencia de la acción de tutela presentada por Juliana Beatriz Gnecco Acosta

51. Como primer punto, antes de evaluar el fondo del asunto, la Sala debe verificar si se reúnen los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, esto es: (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) inmediatez y (iv) subsidiariedad. Para este Tribunal, la acción de tutela interpuesta por Juliana Beatriz Gnecco Acosta reúne

todas las condiciones requeridas para resolver de fondo sus reclamos.

52. En primer lugar, el requisito de legitimación en la causa por activa se cumple en este caso, pues la acción de tutela fue presentada a nombre propio por la accionante, quien es la titular de los derechos a la vida, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, cuya protección se reclama por esta vía.

53. En segundo lugar, el presupuesto de legitimación en la causa por pasiva también se cumple en este caso porque la tutela se presentó contra Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda., sociedades que tuvieron, por una parte, la calidad de empleadora a través de un contrato de trabajo por obra o labor y, por otra, la calidad de beneficiaria del servicio. En ese orden de ideas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 2591, la tutela es procedente contra estos particulares en la medida en que, por la relación laboral que las vincula, la demandante se encuentra en estado de subordinación frente a estas.

54. Así las cosas, Activos S.A.S. tiene legitimidad por pasiva porque tuvo la calidad de empleadora de la demandante. Por su parte, Applus Norcontrol Ltda. está igualmente legitimada por pasiva en la medida en que fue la beneficiaria del trabajo y fue quien dio las instrucciones a la actora para el desarrollo de sus funciones, razón por la cual, eventualmente, tiene responsabilidad sobre los derechos laborales invocados. Además, a estas sociedades la actora les atribuye la violación de sus derechos fundamentales por la terminación del contrato en mención. En consecuencia, se encuentra acreditado el vínculo de subordinación entre las partes.

55. En tercer lugar, sobre el requisito de inmediatez, en el presente caso la accionante fue desvinculada laboralmente el 10 de julio de 2023 y la tutela fue presentada el 26 de julio del mismo año. En ese sentido, entre la presunta vulneración del derecho y la presentación de la acción solo transcurrieron 15 días, motivo por el cual, se encuentra satisfecho este requisito.

56. Finalmente, el requisito de subsidiariedad se encuentra acreditado. Esto es así porque, aunque la accionante cuenta con un mecanismo ordinario para elevar las pretensiones formuladas en la acción de tutela, que corresponde al proceso ordinario laboral, este no es eficaz por las condiciones específicas de la accionante. Es posible llegar a esta conclusión por al menos dos razones que se exponen a continuación.

57. En primer lugar, la acción de tutela es procedente porque la demandante se encuentra en situación de vulnerabilidad económica. En efecto, la señora Gnecco Acosta se encuentra inscrita en el SISBEN con una calificación de B5 correspondiente a pobreza moderada. Además, la demandante, durante la relación laboral que tuvo con Activos S.A.S., devengaba únicamente un salario mínimo mensual vigente, sin contar con ingresos adicionales que le permitan suplir sus necesidades económicas. Esto, es especialmente relevante en la medida que, de acuerdo con información que reposa en la historia clínica de la actora, se trata de una mujer soltera que tiene a cargo el cuidado de sus hijos menores de edad.

58. En segundo lugar, la accionante enfrenta una afectación a su salud que le impide el desarrollo normal de sus actividades, lo cual representa una barrera para su reincorporación a la vida laboral. Esta circunstancia la sitúa, materialmente, en una condición de vulnerabilidad. Esto es así porque, de los elementos que obran en el expediente se desprende que la actora tiene un diagnóstico por Tenosinovitis de Quervain Derecho, enfermedad de origen laboral que le genera dolor persistente, inflamación en la zona de la muñeca y, según está consignado en su historia clínica, le impide realizar actividades de la vida cotidiana como vestirse, peinarse y realizar labores domésticas.

59. Asimismo, se encuentra probado que la actora ha trabajado en las labores encargadas por Activos S.A.S. desde mayo de 2016 relacionadas con la transcripción y digitación de información. Tales actividades implican la realización de movimientos repetitivos que están directamente relacionados con la enfermedad laboral que le fue calificada, como quedó constatado en el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral descrito en los antecedentes de esta providencia. En ese sentido, para la Corte la actora se encuentra en una situación que incidirá en el acceso al mercado laboral, pues su experiencia está relacionada con las actividades de digitación y transcripción, razón por la cual, su acceso al trabajo también se encuentra limitado.

60. Por las razones expuestas, se encuentran acreditados los requisitos de procedibilidad y la Sala está habilitada para emitir una decisión de fondo.

Análisis de procedencia de la acción de tutela presentada por José Alfonso Muñoz Sánchez

61. La acción de tutela interpuesta por José Alfonso Muñoz Sánchez también reúne todas las condiciones requeridas para resolver de fondo sus pretensiones. En primer lugar, el requisito

de legitimación en la causa por activa se cumple en este caso. Esto porque la acción fue presentada a nombre propio por el señor Muñoz Sánchez, quien es el titular de los derechos a la dignidad humana, el mínimo vital y la protección laboral reforzada por el fuero de salud, cuya protección se reclama a través de este mecanismo.

63. En tercer lugar, en relación con el requisito de inmediatez, el accionante fue desvinculado laboralmente el 13 de mayo de 2023 y la tutela fue presentada el 30 de mayo del mismo año. En ese sentido, entre la presunta vulneración de los derechos y la presentación de la acción solo transcurrieron 17 días, plazo razonable para acreditar la exigencia de inmediatez.

64. Finalmente, en lo que tiene que ver con el requisito de subsidiariedad la Sala evidencia que, en principio, el señor Muñoz Sánchez tiene la posibilidad de recurrir a un mecanismo ordinario para elevar las pretensiones formuladas en la acción de tutela, que corresponde al proceso ordinario laboral. Sin embargo, dada su situación de vulnerabilidad y las circunstancias que enmarcan el caso, este mecanismo no es eficaz para tramitar su conflicto, tal y como se explica a continuación.

65. La Sala encontró que el accionante es una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Tal situación se puede constatar en la medida en que el señor Muñoz Sánchez, primero, en el marco de su relación laboral con Agrinsa S.A.S. devengaba un salario mínimo mensual vigente. Segundo, la terminación del contrato de trabajo no solo habría impactado la fuente de ingresos del accionante, sino también le habría implicado una afectación a su acceso a vivienda y vida en condiciones dignas, tal y como señaló el actor en el escrito de impugnación .

66. En efecto, de acuerdo con el contrato de trabajo que suscribieron las partes, el salario que pactaron fue en dinero y en especie. El pago en especie correspondía al “goce de uso de vivienda en los predios de la hacienda tasados al valor que representa el costo de un arriendo para una persona [en] el mercado inmobiliario y que en la actualidad asciende a la suma de \$36.000 semanales”. En similar sentido, en la carta con la que Agrinsa S.A.S. le comunicó al actor la terminación del contrato, esta sociedad le informó que disponía “hasta el 18 de mayo de 2023 para desocupar y restituir la casa de habitación en las mismas condiciones en las que fue recibida”.

67. Por lo anterior, la Sala resolverá de fondo la acción de tutela, mediante la solución del

problema jurídico planteado en este proceso.

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

68. La Corte Constitucional, en la sentencia SU-269 de 2023, reiteró que la estabilidad laboral reforzada encuentra su fundamento en varias disposiciones constitucionales, tales como el artículo 53, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo, y el artículo 47, que consagra el deber del Estado de adelantar políticas de prevención, rehabilitación e integración social en favor de personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial. Igualmente, en el artículo 13, el cual protege especialmente a personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y, finalmente, en el artículo 95 de la Constitución, que contempla el deber del Estado y los particulares de obrar conforme al principio de solidaridad social en casos que pongan en riesgo la salud física o mental de las personas.

69. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud también se encuentra prevista en la legislación colombiana. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo”. En ese sentido, el inspector del trabajo tiene a su cargo la constatación de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral. Esta disposición, además, establece una presunción en favor del trabajador cuando, pese a estar amparado por la protección laboral reforzada, es despedido sin que medie autorización del inspector del trabajo, evento en el cual el despido se presume discriminatorio.

70. En relación con los titulares de este derecho, la Corte a, través de su jurisprudencia pacífica y reiterada, ha precisado que todas las personas con afectaciones a su salud que le impidan o dificulten de manera sustancial desarrollar sus labores son titulares del fuero de salud. Esto último “con independencia de que haya sido calificado con un determinado [sic] porcentaje de pérdida de su capacidad laboral”.

71. Ahora bien, en este punto es importante recordar las reglas que han sido definidas para determinar si una persona que invoca la protección reforzada por razones de salud es titular de ese derecho. Al respecto, en la sentencia SU-269 de 2023 la Sala Plena estableció tres condiciones necesarias para que esta protección sea procedente: (i) la acreditación de que el

trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus funciones, (ii) que la condición de salud sea conocida por el empleador previo al momento del despido y (iii) la ausencia de una justificación para la desvinculación, de tal manera que sea claro que el despido está fundamentado en una discriminación.

72. Sobre el primer elemento, la Corte precisó que dentro del grupo de sujetos que protege este derecho están “no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”. Asimismo, la Sala Plena definió unos supuestos, no taxativos, que permiten acreditar que el trabajador se encuentra en una situación de ese tipo, esto es cuando:

- a. “En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
- b. Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
- c. Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- d. Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido”.

73. Por otro lado, en relación con el segundo elemento, para que proceda la protección derivada del fuero de salud debe acreditarse que el empleador conocía, al momento de la terminación del vínculo laboral, la situación de salud que enfrenta el trabajador. El conocimiento por parte del empleador de tal condición es un requisito necesario para que proceda la protección porque, justamente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada surge como un mecanismo de amparo frente a la discriminación y con él se busca evitar que los trabajadores sean despedidos por su situación de salud. En todo caso, el conocimiento por parte del empleador no necesariamente debe estar probado a través de pruebas directas,

como serían, por ejemplo, la notificación hecha por el trabajador a su empleador sobre su estado de salud. Esto puesto que tal circunstancia puede demostrarse a través de indicios o presunciones.

74. En ese orden de ideas, es posible acreditar que el empleador conocía la situación de salud del trabajador cuando, por ejemplo: (i) los síntomas de la enfermedad la hacen notoria, (ii) el tutelante prueba que tuvo un accidente en los meses previos a la terminación de la relación laboral, que le generó incapacidades y la consecuente calificación de la pérdida de capacidad laboral o (iii) existen indicios que evidencian que el trabajador asistió en varias oportunidades para atención médica, presentó incapacidades y, en la tutela, afirma que le informó sobre su estado de salud a su empleador.

75. Ahora bien, sobre el tercer elemento, cuando una persona que es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada es despedida sin la autorización del Ministerio del Trabajo, tal desvinculación se presume discriminatoria. En todo caso, esta presunción puede desvirtuarse, aunque la carga de la prueba le corresponde al empleador. En otras palabras, el empleador es quien tiene el deber de demostrar, ante el juez de tutela o el juez laboral según sea el caso, que la terminación del vínculo laboral no se dio por razones discriminatorias.

76. En este punto resulta relevante señalar que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo regula las condiciones bajo las cuales el empleador puede terminar la relación laboral sin justa causa. Esta norma establece que si el empleador finaliza el contrato de trabajo sin una justa causa tiene la obligación pagar una indemnización al trabajador que busca compensarlo por dicha situación. Sin embargo, esta posibilidad, que encuentra su sustento en el principio de la autonomía de la voluntad, no es absoluta. Por el contrario, de acuerdo con el precedente de esta Corporación, la posibilidad de terminar el contrato sin justa causa debe respetar los derechos del trabajador y el principio de no discriminación.

77. Sobre este particular, en la sentencia SU-269 de 2023, la Sala Plena reconstruyó la línea jurisprudencial que ha decantado el deber de los empleadores de garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y no someterlos a un trato discriminatorio con ocasión de su situación de salud. En particular, la Sala enfatizó que, de acuerdo con el precedente de las Salas de Revisión, “los derechos de los empleados a un trato igualitario y a condiciones de trabajo dignas deben prevalecer sobre los derechos

económicos de las empresas, incluso limitando su poder para terminar contratos de trabajo sin justa causa”. En consecuencia, la posibilidad que tienen los empleadores de terminar los vínculos laborales sin justa causa está restringida en aquellos casos en los que el trabajador es titular de la estabilidad laboral reforzada, pues en estos casos debe existir la autorización del inspector del trabajo quien tiene el deber de constatar la configuración de una justificación para la decisión.

78. Ahora bien, la Sala Plena y las diferentes Salas de Revisión de esta Corporación han establecido una serie de remedios que se aplican a aquellos casos en los que la estabilidad laboral reforzada es procedente por vía de tutela. En concreto, si la presunción de discriminación establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no es desvirtuada por el empleador, el juez de conocimiento debe:

“(i) declarar la ineficacia del despido, (ii) ordenar el reintegro de la persona a un cargo igual o similar al que desempeñaba, de un modo que facilite su rehabilitación, (iii) disponer el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y (iv) pagar una indemnización de ciento ochenta días de salario.

79. La Corte también ha precisado que la orden de reintegro solo es procedente si al momento de la emisión de la sentencia el accionante desea regresar a su puesto de trabajo. Sobre este asunto, la Corte estableció que cuando se ordena el reintegro de un trabajador que fue despedido sin justa causa, a quien se le pagó la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, debe existir una compensación entre el dinero pagado por concepto de la indemnización y las sumas correspondientes a los salarios y prestaciones dejadas de percibir. Al respecto, en la sentencia SU-269 de 2023 la Sala Plena precisó que esto se debe a que “la orden de reintegro deja sin efecto la terminación del contrato de trabajo y, por ende, la indemnización por despido sin justa causa también queda sin efecto”.

80. Hasta aquí la Sala precisó las reglas generales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, así como los remedios aplicables cuando esta protección es procedente. En adelante, por ser pertinentes para la resolución del caso objeto de estudio, la Corte reiterará algunas reglas relacionadas con esta garantía cuando el vínculo laboral se

reguló a través un contrato sujeto a plazo o condición, tal como sucede en los contratos de trabajo por obra o labor contratada.

81. Al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha recordado que la estabilidad laboral reforzada cubre todas las relaciones laborales, lo cual incluye aquellas que están reguladas mediante contratos por obra o labor, a término fijo o destajo, entre otros. Sobre este particular se pronunció la Corte en la Sentencia T-102 de 2020, en la cual precisó que esta garantía procede con independencia de la modalidad de vinculación, la forma del contrato o su duración. En ese sentido, la Sala Primera de Revisión sostuvo que

“en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral”.

82. Así las cosas, el vencimiento del término o la terminación de la obra en el contrato a término fijo o por obra o labor contratada, no constituyen por sí mismas una causa justa para terminar el contrato. Asimismo, en la Sentencia T-344 de 2016 insistió en que:

“la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario”.

83. Por esa razón, de acuerdo con lo dicho en las sentencias T-263 de 2009, T-386 de 2020 y T-035 de 2022, cuando: (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, “el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”.

Caso concreto en la acción de tutela que se estudia bajo el radicado T-9.711.551

84. La señora Juliana Beatriz Gnecco Acosta presentó una acción de tutela en contra de

Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda., en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales la vida, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la decisión de Activos S.A.S. de terminar el contrato de trabajo por obra o labor, sin autorización del inspector del trabajo, y pese a que tiene un diagnóstico y se encuentra en tratamiento por Tenosinovitis de Quervain Derecho. La Sala procede a resolver el problema jurídico propuesto.

85. Como se expondrá a continuación, en este caso Activos S.A.S. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Juliana Beatriz Gnecco Acosta. Dicha empresa decidió desvincularla laboralmente, sin la respectiva autorización del inspector del trabajo, a pesar de que sabía que, por su condición de salud, experimentaba dificultades sustanciales para desempeñar regularmente sus funciones. Por consiguiente, se activó la presunción de despido discriminatorio que la citada empresa no desvirtuó en este proceso. Debido a ello, la Corte Constitucional concederá el amparo de los derechos fundamentales invocados.

La sociedad Activos S.A.S. no solicitó autorización de la oficina del trabajo y no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio

86. En el caso de la señora Gnecco Acosta se cumplen los requisitos establecidos en la jurisprudencia para que proceda la protección derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, la accionante desde mayo de 2018 cuenta con un diagnóstico emitido por su EPS de Tenosinovitis de Quervain Derecho, enfermedad que luego fue calificada con un 13,1% de pérdida de capacidad laboral por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. A raíz de este diagnóstico, la accionante afirmó haber experimentado dolores constantes, entumecimiento y calambres en la mano derecha, situación que fue constatada por el médico tratante adscrito a la ARL Positiva quien refirió que la actora tiene “dolor crónico somático residual en área de estiloides radial derecho” .

87. Derivado de su diagnóstico, a la señora Gnecco Acosta se le han realizado múltiples valoraciones, procedimientos, y se le han otorgado incapacidades. Por ejemplo, el 23 de agosto de 2019 su médico tratante le concedió una incapacidad por el término de 10 días luego de que fuera diagnosticada, entre otras, con dolor de muñeca, tendinitis de Quervain derecha y poliartralgias derecha. En similar sentido, el 28 de febrero de 2020 la accionante

acudió a la Unidad Integral de Fractura y Rehabilitación porque presentó dolor intenso en su mano derecha. En la historia clínica se dejó registro de que presentaba Tenosinovitis de Estiloides Radial (de Quervain) y Síndrome del Túnel Carpiano, razón por la cual, le fueron ordenados una serie de procedimientos, medicamentos y 20 sesiones de fisioterapia.

88. Asimismo, el 6 de noviembre de 2020, la señora Gnecco Acosta asistió a su médico por un dolor en su mano derecha. En esa oportunidad, entre otros, también le fueron ordenadas 20 sesiones de fisioterapia. Por su parte, el 22 de junio de 2023, la actora acudió a su médico por el mismo dolor en la mano derecha, razón por la cual le fueron ordenadas 20 sesiones más de fisioterapia y terapia sedativa.

89. En ese orden de ideas, es claro que mientras la actora estuvo vinculada a Activos S.A.S. enfrentó una disminución progresiva en su estado de salud. El diagnóstico de Tenosinovitis de Quervain Derecho, entre los otros dictámenes asociados que le fueron realizados a la demandante, configura un deterioro significativo de su salud, en particular, en lo que tiene que ver con sus extremidades superiores.

90. Como consecuencia de la desmejora en la salud descrita, la señora Gnecco Acosta se enfrentó a dificultades sustanciales para desempeñar las funciones que le fueron encargadas al momento de la terminación del contrato de trabajo, por varias razones. Por un lado, en el trámite constitucional quedó probado que las funciones de la accionante implicaban la realización de una serie de tareas repetitivas y la necesidad del uso de la fuerza con sus manos. Esto es así porque la actora fue contratada para el cargo de técnico de apoyo y, de acuerdo con lo dicho por las sociedades Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda., las funciones que le fueron encargadas tenían que ver con el archivo, digitación y gestión de información entregada por los contratistas.

91. Ahora bien, la demandante informó que la enfermedad que enfrenta le causa dolor constante, entumecimiento y calambres en la mano derecha. Esta información se puede corroborar con lo establecido por sus médicos tratantes, como se describió en el fundamento 87 de esta providencia. Además, los médicos, en las diferentes ocasiones en que la actora fue valorada, establecieron una serie de recomendaciones relacionadas con su estado de salud, tales como evitar los movimientos repetitivos, no cargar elementos de más de 10 kg de peso y realizar constantes pausas activas. Incluso, en la consulta realizada por la actora el

23 de agosto de 2018, el médico tratante indicó la necesidad de “valorar [la] posible reubicación del puesto de trabajo”. En ese orden de ideas, resulta claro que la actora tuvo complicaciones significativas para el desarrollo de sus funciones, pues si bien siempre fue considerada apta para trabajar, le fueron establecidas diversas restricciones y recomendaciones, así como incapacidades médicas asociadas.

92. El hecho de que los médicos que trataron a la accionante hayan indicado que la actora era apta para laborar no descarta la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada pues, en todo caso, le fueron prescritas una restricciones y recomendaciones que muestran que su enfermedad le dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones. Sobre este particular, en la sentencia SU-269 de 2023, en la cual se estudió un caso similar al que nos ocupa, la Corte insistió en que asumir que el hecho de que la trabajadora hubiese sido declarada apta para laborar, sin tener en cuenta que se definieron una serie de restricciones y recomendaciones, implica desconocer el enfoque social de la discapacidad. Esto en la medida en que las personas que tienen esta clase de restricciones que suponen una diversidad funcional “pueden desempeñarse en un trabajo con la adopción de apoyos o ajustes razonables que se acomoden a su condición”.

93. Por otro lado, está plenamente acreditado que Activos S.A.S. conocía la situación de salud que enfrentaba la señora Gnecco Acosta, pese a que a lo largo de esta actuación constitucional negó esa situación. Esto es así porque en el expediente reposa una comunicación, de fecha 28 de julio de 2022, en la que la ARL Positiva le informa a Activos S.A.S. sobre el proceso de rehabilitación y algunas recomendaciones relacionadas con el desarrollo de las funciones por parte de la trabajadora. Un documento similar fue remitido a Activos S.A.S. por la ARL Equidad el 30 de enero de 2020, en cual se indicaron de forma expresa las restricciones relacionadas con evitar movimientos repetitivos, evitar manipular carga superior a 5 kg y evitar la exposición a vibraciones.

94. Asimismo, en el expediente se encuentra un documento de fecha 14 de septiembre de 2017 denominado “remisión a EPS y/o recomendaciones o restricciones médicas” en el que Applus Norcontrol Ltda. deja constancia de las recomendaciones que tenía la trabajadora de evitar las actividades repetitivas y la necesidad de realizar pausas activas cada 2 horas. De lo anterior, resulta claro que la entidad conocía que la actora tenía el diagnóstico de una enfermedad laboral, que contaba con dictamen de pérdida de capacidad laboral y que el

médico tratante había establecido una serie de recomendaciones y restricciones laborales para la actora, tal y como se precisó en el fundamento 92 de esta providencia.

95. En ese orden de ideas, debido a que el empleador conocía la situación de salud de la accionante, la cual le generaba limitaciones considerables para el desarrollo de sus funciones, para la Sala resulta claro que Activos S.A.S. debía solicitar la autorización previa del inspector del trabajo para proceder a su desvinculación. Ya que esa situación no sucedió, pues la relación laboral fue finalizada el 10 de julio de 2023 ante la supuesta terminación de la obra o labor contratada, el despido de la demandante se presume discriminatorio y, en consecuencia, Activos S.A.S. tenía a su cargo el desvirtuar tal presunción. Sin embargo, la empresa demandada no logró romper la presunción que recaía sobre su actuación, como pasa a exponerse a continuación.

96. Activos S.A.S. sostuvo que la señora Gnecco Acosta no es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada en la medida en que su pérdida de capacidad laboral es inferior al 15%, es decir, no es siquiera moderada. Por otro lado, la demandada insistió en que la terminación del contrato laboral se dio con ocasión de una causal objetiva consistente en la terminación de la obra o labor contratada. Al respecto, la sociedad precisó que la señora Gnecco Acosta estuvo asignada a un proyecto denominado AFINIA en el que prestaba sus servicios a la empresa usuaria Applus Norcontrol Ltda. y que este proyecto terminó. Como soporte de esa afirmación, la demandada remitió un documento de fecha 27 de abril de 2023 en el que la sociedad Caribemar de la Costa S.A.S E.S.P dejó constancia del recibo del objeto contratado entre esa empresa y Applus Norcontrol Ltda.

97. En relación con el primer argumento, no le asiste razón a Activos S.A.S. cuando señala que la señora Gnecco no es titular del fuero porque su pérdida de capacidad laboral no es siquiera moderada. Esto porque el criterio planteado por la demandada, según el cual la estabilidad laboral reforzada solo procede cuando la pérdida de capacidad laboral sea superior al 15%, ha sido descartado de plano por la jurisprudencia de la Sala Plena de esta Corporación.

98. Así, en las sentencias de unificación SU-087 de 2022, SU-061 de 2023 y SU-269 de 2023, la Corte fue enfática en señalar que “supeditar la protección foral a que se demuestre que el trabajador se encuentra calificado en un porcentaje superior al 15% es menoscabar el

otorgamiento de un derecho fundamental -como lo es la estabilidad laboral reforzada”. En ese sentido, lo que resulta relevante en estos casos no es la existencia de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, o el porcentaje de este en caso de existir. Por el contrario, el elemento determinante consiste en que el trabajador tenga un problema de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las funciones propias del cargo. En ese orden de ideas, es claro que la posición de la demandante, si bien fue soportada en jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no tiene sustento alguno a la luz del precedente vigente de la Corte Constitucional.

99. Asimismo, Activos S.A.S. no logró demostrar la configuración de una causa objetiva que justifique el despido. La demandada consideró que era suficiente argumentar que, por la finalización de la obra o labor que dio lugar al contrato, estaba justificado el despido, con lo cual olvidó que, como se explicó en la parte considerativa de esta sentencia, en este tipo de contratos la culminación de la obra no es razón suficiente para finalizar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en una situación constitutiva de debilidad manifiesta. En esta clase de eventos es indispensable contar con la autorización previa del inspector del trabajo para proceder con la finalización del contrato.

100. Ahora bien, en el presente caso resulta pertinente destacar que la demandante fue vinculada por Activos S.A.S. a través de contrato de trabajo por obra o labor para prestar sus servicios en misión a la sociedad Applus Norcontrol Ltda en el cargo de técnico de apoyo. El acuerdo fue suscrito el 6 de mayo de 2016 y tuvo como objeto “la prestación de servicio para atender aumento de producción la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al empleador por el usuario”. Esa contratación, según la demandada, se dio para atender un aumento de producción, a través de una modalidad temporal, que de acuerdo con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 solo puede darse por 6 meses, prorrogables hasta por 6 meses más. Sin embargo, la relación persistió hasta el 10 de julio de 2023, es decir por más de 7 años. Tal situación muestra que, a todas luces, la necesidad del servicio no era temporal.

101. Otro elemento relevante en cuanto al análisis de la forma de vinculación de la actora tiene que ver con el objeto establecido en el contrato de trabajo. Como se señaló antes, Activos S.A.S. indicó que la señora Gnecco Acosta fue vinculada para atender un aumento de producción de la empresa usuaria. Sin embargo, en el acuerdo suscrito entre las partes nada

se dice sobre la obra o labor en concreto para la cual se vincularía a la actora. Tal indeterminación respecto de la obra o labor para la cual fue empleada impide tener certeza sobre si, como señalaron Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda., efectivamente la accionante estaba exclusivamente destinada al proyecto denominado AFINIA. Esto por cuanto en la modalidad de contratación que escogió Activos S.A.S. la delimitación precisa sobre la obra o labor encargada es un elemento determinante. Sobre este aspecto se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL4936 de 2021 en donde señaló que:

“Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018) [...]”.

102. Así las cosas, esa falta de delimitación sobre el objeto del contrato impide tener certeza sobre si en realidad la actora fue contratada para una obra o labor específica o si, en realidad, fue vinculada para desarrollar funciones que por su naturaleza son permanentes. Tal circunstancia constituye un indicio adicional de que, en realidad, la actora no fue contratada exclusivamente para trabajar en el proyecto denominado AFINIA y que, por el contrario, sus funciones eran permanentes y propias del objeto social de Applus Norcontrol Ltda.

103. Esta conclusión se refuerza en la medida en que, para la Sala, existen inconsistencias en cuanto a la versión planteada por Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Ltda. según la cual la señora Gnneco Acosta fue vinculada para prestar sus servicios en el proyecto denominado AFINIA. Sobre este particular, Applus Norcontrol Ltda. indicó en su escrito de contestación al auto de pruebas del 30 de enero de 2024 lo siguiente:

“El 27 de febrero de 2020 entre Electricaribe S.A.S. ESP y Applus Norcontrol Ltda., se suscribió el Contrato No. 4120000167, cuyo objeto era el “servicio de recepción, clasificación, revisión y liquidación de actas de irregularidades levantadas en terreno a los clientes de Electricaribe y proceso de cobro de medidores al cliente”. A partir del 1 de octubre de 2020 Caribemar De la Costa S.A.S. E.S.P., asumió la posición de contratante. Las partes

comerciales de común acuerdo declararon bilateralmente la terminación del contrato No. 4120000167 cuando el plazo de ejecución venció el 31 de marzo de 2023. De esta forma las partes firmaron acta de terminación y liquidación del contrato el 15 de junio de 2023. En consecuencia, la sociedad Applus Norcontrol Ltda., no continuó con el proyecto del contrato No. 4120000167, razón por la cual no podía mantener las relaciones comerciales con Activos S.A.S., respecto al proyecto denominado ‘Irregularidades’”.

104. Esta versión planteada por Applus Norcontrol Ltda. desdice la tesis planteada por Activos S.A.S. y la misma Applus Norcontrol Ltda. según la cual el contrato laboral terminó ante la finalización del proyecto denominado AFINIA, por al menos dos razones. Por un lado, Activos S.A.S., a lo largo de este trámite constitucional, para sustentar tal tesis, allegó al proceso el documento denominado “Recibo de Objeto Contractual” suscrito por Caribemar De la Costa S.A.S. E.S.P el 27 de abril de 2023. Este documento, así como el acta de terminación del contrato No. 4120000167 allegada en el trámite de revisión, indica que la ejecución del contrato venció el 31 de marzo de 2023. Sin embargo, la terminación de la relación laboral con la actora se dio el 10 de julio de 2023, es decir, más de 2 meses después de la fecha en que supuestamente habría terminado la obra. Tal situación genera dudas sobre la versión planteada por la demandada, en la medida en que no se explica por qué si la obra terminó el 31 de marzo de 2023, la actora siguió vinculada y laborando hasta el 10 de julio del mismo año.

105. Un análisis similar cabe respecto de la fecha de inicio de la obra. Según la tesis que han defendido las demandadas, la accionante fue vinculada para atender el aumento de producción que tuvo Applus Norcontrol Ltda. con ocasión del contrato suscrito entre esta sociedad y Caribemar De la Costa S.A.S. E.S.P. Sin embargo, lo cierto es que ese contrato fue suscrito el 27 de febrero de 2020 y tuvo vigencia a partir del 29 de febrero de ese mismo año, mientras que el contrato laboral a través del cual fue vinculada la señora Gnecco Acosta fue suscrito el 6 de mayo de 2016, es decir, alrededor de 3 años y 9 meses antes del inicio de esa obra. Tales inconsistencias en la versión de las demandadas permiten afirmar con grado de certeza que la actora no estuvo vinculada exclusivamente al proyecto denominado AFINIA, ya que, para la fecha de vinculación de la actora, esa obra o labor en realidad no existía.

107. En conclusión, la sociedad Activos S.A.S. Applus Norcontrol Ltda. no lograron desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que recae en su contra. Esto pues, aunque esa

sociedad alegó que la desvinculación de la señora Gnecco Acosta se dio por la terminación de la obra o labor, tal defensa no encuentra respaldo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. En efecto, como se precisó en el fundamento 82 de esta sentencia, en los contratos por obra o labor la sola terminación de la obra no es una justa causa para terminar el contrato y, por tanto, en estos eventos el empleador está obligado a solicitar la autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato de trabajo de personas con fuero de salud.

108. Por otro lado, si en gracia de discusión se admitiera la tesis de la accionada, lo cierto es que en el expediente reposan múltiples elementos de prueban que permiten asegurar que la demandante en realidad fue contratada para realizar labores permanentes, lo cual incluso permiten cuestionar el verdadero tipo contractual que reguló la relación laboral. En ese orden de ideas, ya que la presunción de despido discriminatorio se mantiene en firme, las labores contratadas persisten y no existen cuestionamientos sobre el cumplimiento de las labores encargadas a la actora, la Corte amparará los derechos reclamados.

109. Ahora bien, la Sala condenará a las sociedades Activos S.A.S. y Applus Norcontrol Colombia Ltda. para que, solidariamente, paguen los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes a seguridad social dejados de pagar. Paralelamente, esta Sala condenará a Activos S.A.S. al reintegro de la actora. Esto en la medida en que, por un lado, no son de recibo los argumentos planteados por Applus Norcontrol Ltda., quien afirmó en este trámite que no tenía vínculo laboral alguno con la actora. Esto porque la jurisprudencia de esta corporación ha reconocido que la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo cobija aquellos casos en los que el beneficiario del servicio contrata la ejecución de ciertas actividades con un contratista independiente quien, a su vez, vincula trabajadores para el desarrollo de dichas actividades. Esta figura busca proteger a los trabajadores frente a la posibilidad de que las empresas o entidades públicas evadan sus obligaciones laborales a través de contratos de tercerización.

110. La Corte, entre otras en las sentencias T-225 de 2012 y T-378 de 2023, precisó que la responsabilidad solidaria derivada del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo procede si existe causalidad entre la actividad normalmente realizada por la empresa usuaria y las labores del trabajador. En esta oportunidad, para la Sala no cabe duda de que las tareas

encargadas a la señora Gnecco (descritas en los fundamentos 36 y 40) tienen una relación próxima y directa con las actividades desarrolladas por Applus Norcontrol Ltda. Esto en la medida en que, como se desarrolló ampliamente entre los fundamentos 100 y 106 de esta sentencia, las funciones que cumplía la accionante iban más allá del proyecto denominado AFINIA y estaban ligadas a las actividades sociales corrientes y permanentes de la beneficiaria del servicio.

111. Por otro lado, el alcance de la responsabilidad solidaria solo se predica respecto de las acreencias y prestaciones dejadas de percibir por la actora, pues la orden de reintegro solo es exigible en relación con la Activos S.A.S. Esto en la medida en que, como precisó la Corte en el auto 323 de 2017, “la empresa que contrata con terceros la ejecución de algunas obras o servicios, se convierte en un garante de la relación laboral” sin que esto signifique la culpa del empleador (en este caso Activos S.A.S.) sea extensible al tercero beneficiario de la obra.

112. Consecuencia de lo anterior, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional (i) concederá el amparo de los derechos fundamentales de la señora Juliana Beatriz Gnecco Acosta por la vulneración de sus derechos fundamentales ocasionada por las sociedades Activos S.A.S y Applus Norcontrol Ltda. Por esa razón, la Sala (ii) declarará la ineficacia de la terminación de la relación laboral entre Activos S.A.S. y la señora Gnecco Acosta, y (iii) ordenará a la empresa Activos S.A.S. que, en el término de 5 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda al reintegro de la accionante a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, atendiendo a su situación de salud. La orden de reintegro se emite en la medida en que, en las pretensiones de la demanda, la actora manifestó su voluntad de reintegrarse al trabajo.

113. En similar sentido, la Corte ordenará Activos S.A.S y Applus Norcontrol Ltda. que solidariamente (i) paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de pagar a la señora Gnecco Acosta desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro, así como (ii) realicen pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

Caso concreto en la acción de tutela que se estudia bajo el radicado T-9.717.935

114. El señor José Alfonso Muñoz Sánchez presentó una acción de tutela en contra de Agrinsa S.A.S, en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana,

el mínimo vital y la protección laboral reforzada por el fuero de salud, presuntamente vulnerados por la decisión de Activos S.A.S. de terminar el contrato de trabajo a término indefinido, sin autorización del inspector del trabajo, y pese a que tuvo un accidente que le generó múltiples incapacidades laborales que le impedían y dificultaban sustancialmente el desarrollo de sus funciones. La Sala procede a resolver el problema jurídico propuesto.

115. Como se muestra a continuación, en este caso Agrinsa S.A.S. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor José Alfonso Muñoz Sánchez. Dicha empresa decidió terminar la relación laboral, sin la previa autorización del inspector del trabajo, a pesar de que sabía que, por su condición de salud, experimentaba dificultades sustanciales para desempeñar regularmente sus funciones. Por consiguiente, se activó una presunción de despido discriminatorio, que Agrinsa S.A.S. no desvirtuó en este proceso. Debido a ello, la Sala Primera de Revisión concederá el amparo de los derechos invocados. A continuación, se desarrollan las razones que le permitieron a esta Corporación abordar a estas conclusiones.

La sociedad Agrinsa S.A.S. no solicitó autorización de la oficina del trabajo y no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio

116. En el caso del señor Muñoz Sánchez están acreditados los requisitos establecidos en la jurisprudencia para que proceda la protección derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En efecto, el accionante experimentó problemas de salud derivados de un accidente que habría sufrido el 27 de julio de 2022. Como consecuencia de ese accidente, el señor Muñoz Sánchez fue diagnosticado con una contusión de la cadera y hombro, trauma que le generó dolor intenso y limitación funcional. A raíz de este diagnóstico, el actor recibió diversas incapacidades laborales: inicialmente por 5 días, a partir del 29 de julio de 2020, luego por el término de 30 días, entre el 2 de agosto de 2022 y el 31 de agosto del mismo año, y por 4 días, a partir del 2 de diciembre de 2022. Además de las secuelas derivadas del accidente, el actor fue diagnosticado con múltiples patologías de base, tales como obesidad grado 1, hipertensión arterial, dislipemia y prediabetes.

117. Como resultado de tal situación, el actor tuvo dificultades sustanciales para desempeñar las funciones que le fueron encargadas por varias razones. En primer lugar, las lesiones derivadas del accidente que enfrentó le causaron limitaciones funcionales que le impedían

desplazarse con normalidad. En segundo lugar, de acuerdo con el contrato de trabajo que suscribieron las partes, el objeto para el cual el demandante fue contratado tuvo que ver con la realización de “todas las labores [sic] relacionadas con la producción de leche cruda, cría y cuidado de ganado bovino y actividades agrícolas conexas”. En ese sentido, las labores que realizaba el actor implicaban el uso de fuerza física y el desplazamiento en la hacienda en la que desarrollaba sus labores. De ahí que resulta lógico considerar que como el actor tuvo limitaciones funcionales no le era posible desarrollar con normalidad esa clase de labores. Esto, sin dejar de lado que, durante las diferentes incapacidades laborales se encontraba impedido para ejercer cualquier actividad, más aún aquellas que implican esfuerzo físico.

118. Ahora bien, es igualmente razonable considerar que la sociedad Agrinsa S.A.S. conocía las condiciones de salud del demandante. Sobre este particular la sociedad demandada negó que tuviera conocimiento de la existencia de un accidente laboral que afectó al demandante. Así, tanto en su contestación como en la intervención que realizó en el marco del proceso de revisión, Agrinsa S.A.S. insistió en que las incapacidades otorgadas al actor no están relacionadas con un accidente o enfermedad de origen laboral. Sin embargo, para la Sala estas afirmaciones carecen de sustento como se explica a continuación.

119. Por un lado, de los elementos que obran en el expediente se puede inferir que la demandada conocía la existencia de los problemas de salud que enfrentaba el demandante, pues la naturaleza de las afectaciones de salud, así como la duración de las incapacidades pueden ser catalogadas como evidentes y notorias. Si bien fueron varias las incapacidades que recibió el demandante, llama la atención aquella que tuvo vigencia entre el 2 y el 31 de agosto de 2022, es decir por el término de 30 días. Para la Sala resulta evidente que Agrinsa S.A.S. conoció que el demandante enfrentaba unos quebrantos de salud que pueden catalogarse como graves, en la medida en que implicaron otorgarle una incapacidad de varias semanas. Por otro lado, la sociedad demandada se limitó en sus intervenciones a insistir en que los quebrantos de salud del señor Muñoz Sánchez son de origen común y que no conoció la existencia de accidentes de origen laboral. Sin embargo, reconoció la existencia de las incapacidades médicas y, con ello, de sus problemas de salud.

120. Sobre el primer alegato de Agrinsa S.A.S, según el cual los problemas de salud que enfrentó el actor no eran origen laboral, la Sala debe precisar que tal posición carece de sustento en la medida en que parte de una premisa equivocada, esto es, que solo quienes

enfrentan problemas de salud derivados de un accidente o enfermedad laboral son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto porque, tal y como se precisó en el fundamento 70 de esta providencia, la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada no está condicionada a que la desmejora en la salud deba tener un origen laboral, razón por la cual se descarta de plano la primera razón de defensa que planteó la demandada.

121. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte ha dicho de forma pacífica que los titulares de este derecho son todas las personas con afectaciones en su salud que les impidan o dificulten de manera sustancial el desarrollo de sus funciones, independientemente del origen de la enfermedad o accidente que las generaron. Esto es así porque la finalidad y fundamento de este derecho es evitar la discriminación de este grupo poblacional. De ahí que no le asista razón a Agrinsa S.A.S. cuando fundamenta su defensa en que las afectaciones a la salud que enfrentó el actor no son de origen laboral y por lo mismo no es merecedor de la protección constitucional.

122. Así las cosas, en vista de que la Sala acreditó que el trabajador tenía dificultades de salud que le impedían o dificultaban significativamente el normal desempeño de sus funciones y que el empleador conocía la situación particular de salud del demandante, resulta claro que Agrinsa S.A.S. debía contar con la autorización previa del inspector del trabajo para proceder a la terminación de la relación laboral. Como tal situación no sucedió, pues la relación laboral fue terminada sin justa causa el 13 de mayo de 2023, el despido del señor Muñoz Sánchez se presume discriminatorio y, en consecuencia, la demandada tenía a su cargo el deber de desvirtuar tal presunción. Sobre este particular, la demandada, en sede de tutela, presentó una serie de argumentos con los que intentó demostrar que el despido no fue discriminatorio. Sin embargo, como se expone a continuación, la empleadora no logró desvirtuar la presunción en su contra.

123. A juicio de la sociedad demandada, la terminación del contrato se dio en ejercicio de la posibilidad de terminar el contrato laboral sin justa causa que establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Tal argumento no es admisible pues, como se estableció en la sentencia SU-269 de 2023, la posibilidad de terminar la relación laboral sin justa causa con el pago de la indemnización no puede usarse para desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores. Por esa razón, la Corte ha otorgado la protección derivada de la estabilidad

laboral reforzada incluso en los eventos en que se da por terminado el contrato de trabajo con el pago de la indemnización a que hace referencia el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

124. Agrinsa S.A.S. también fundamentó su defensa en que la terminación de la relación laboral se dio ocho meses después de las incapacidades médicas otorgadas al actor. Sin embargo, tal afirmación es contraria a la verdad pues lo cierto es que, según el material que obra en el expediente, el demandante recibió una incapacidad médica por cuatro días el 2 de diciembre de 2022, mientras que la terminación del contrato se dio el 13 de mayo de 2023. Si bien entre una fecha y otra transcurrieron aproximadamente 5 meses, este elemento por sí solo no tiene la capacidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues tal elemento debe ser evaluado en conjunto con las demás pruebas que obran en el expediente.

125. Al respecto, resulta necesario advertir que, aunque el demandante no reportó incapacidades posteriores al 2 de diciembre de 2022, existen elementos indicativos de que los problemas asociados al diagnóstico por contusión de la cadera y hombro realizado inicialmente persistían. Por ejemplo, de acuerdo con la valoración que realizó el médico el día 29 de mayo de 2023, en relación con los hallazgos a nivel osteomuscular se indicó que el paciente tenía “dolor [sic] abducción y rotación interna, marcha con muleta unilateral”. De ahí que resulta razonable inferir que el demandante continuaba con limitaciones para su movimiento incluso después de terminado el vínculo laboral, pues de otra manera no se explicaría que le hubiese sido necesario apoyarse de un elemento ortopédico como lo es una muleta.

126. Tampoco le asiste razón a la demandada cuando señala que al actor “se le realizó el examen ocupacional de retiro, el cual arrojó como resultado, que el accionante goza de buena salud, además que no tiene restricciones o recomendaciones derivados de eventos o patologías previas”. Contrario a tal afirmación, lo cierto es que en el mencionado certificado médico ocupacional de egreso se observa que el concepto médico de retiro se marcó como anormal y en el apartado de observaciones se consignó la siguiente recomendación: “asistir a cita médica el 29-5-2023 en su EPS para continuar con proceso de hombro derecho, cadera izquierda [sic] rodilla. Obesidad”. Es decir, el demandante continuaba con afectaciones de salud al momento de la terminación de su vínculo laboral.

127. El último punto de defensa de la demanda, que consiste en el hecho de que el accionante no le informó sobre sus problemas de salud, tampoco tiene la capacidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Sobre este punto el accionante precisó que sí dio a conocer esta situación a través de la señora Leidy Bernal, secretaria de la hacienda donde trabajó. Sin embargo, no existe plena certeza sobre este elemento, pues se trata de dos versiones contrarias que no tienen una prueba directa en el expediente. En todo caso, como se explicó en los fundamentos 73 y 74, de esta providencia, el conocimiento por parte del empleador de la situación de salud que enfrenta el trabajador no necesariamente debe provenir de la notificación directa que realice el trabajador sobre esa circunstancia.

128. En concreto la Sala recuerda que existen varios elementos que sirven para acreditar que el empleador conocía esa situación de salud. Dentro de estos se encuentra (i) que los síntomas de la enfermedad la hagan notoria y (ii) que existan indicios que muestran que el trabajador asistió en diferentes oportunidades para su atención médica, presentó incapacidades y, en su tutela afirma que le informó a su empleador sobre su estado de salud. En este caso, estos dos elementos indicativos se encuentran configurados pues (i) el diagnóstico recibido por el actor implicaba limitaciones funcionales y de movimiento, al punto que tuvo que hacer uso de muleta, lo cual hace notoria su desmejora en la salud y (ii) el actor tuvo una serie de visitas al médico en las cuales le otorgaron incapacidades e informó en su tutela que sí dio a conocer a su empleador su situación de salud.

129. En conclusión, Agrinsa S.A.S. no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que recae sobre su actuación. Por tal motivo, ante el hecho indiscutible de que el actor es titular de la estabilidad laboral reforzada y que el empleador conocía sus problemas de salud, la Corte concederá el amparo solicitado.

131. En similar sentido, la Sala ordenará a la demandada que pague (i) los salarios y prestaciones sociales dejadas de pagar al señor Muñoz Sánchez desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro, así como (ii) el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario. Finalmente, de acuerdo con lo expuesto en el fundamento 79 de esta providencia, se deberá realizar la compensación parcial entre las sumas pagas por Agrinsa S.A.S. por concepto de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y las sumas pagadas por concepto de salarios y prestaciones sociales dejadas de

percibir.

Síntesis de la decisión

132. La Sala Primera de Revisión de Tutelas estudió las acciones de tutela que presentaron dos ciudadanos, por separado, en las que pidieron la protección de sus derechos fundamentales frente a la decisión de sus empleadores de terminar sus respectivos vínculos laborales, sin autorización del inspector del trabajo, pese que enfrentan problemas de salud. En el primer caso la actora es una mujer, vinculada a través de un contrato de trabajo por obra o labor contratada, quien enfrenta una enfermedad laboral con una calificación del 13,1% de pérdida de capacidad laboral. En el segundo caso, el accionante es un hombre de 62 años quien alega haber sufrido un accidente laboral que le generó una lesión en la cadera y múltiples incapacidades médicas.

133. En el primer caso, la Corte amparó los derechos de la actora en la medida en que encontró que su contrato de trabajo por obra o labor fue terminado pese a que enfrenta una enfermedad laboral que le dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones y que, en efecto, las sociedades no desvirtuaron la presunción que recae en su contra por haber efectuado el despido sin autorización del inspector del trabajo. En consecuencia, la Sala condenó solidariamente la empleadora y la beneficiaria del servicio al pago de los salarios, acreencias y prestaciones dejadas de percibir. Por su parte, ordenó a la sociedad empleadora que proceda al reintegro de la actora a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales son acordes con su situación de salud.

134. En el segundo expediente la Corte condenó a la sociedad empleadora en vista de que encontró acreditado que el actor enfrentó problemas de salud derivados de un accidente, los cuales le impedían o dificultaban sustancialmente el desarrollo de sus labores. Asimismo, en vista de que el actor tuvo múltiples incapacidades médicas, una de ellas por el término de un mes, para la sala quedó demostrado que la empleadora conocía su situación de salud. En ese orden de ideas, ya que la demandada no logró desvirtuar la presunción que recae en su contra, fue condenada al pago de los salarios, acreencias y prestaciones dejadas de pagar y ordenó el reintegro del actor a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales son acordes con su

situación de salud.

135. En mérito de lo expuesto, Sala Primera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política

RESUELVE

Primero. REVOCAR la sentencia proferida, en única instancia, por el Juzgado Once de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla, el 10 de agosto de 2023, en la que se declaró improcedente la acción de tutela presentada por Juliana Beatriz Gnecco Acosta. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Segundo. DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre Activos S.A.S. y la señora Juliana Beatriz Gnecco Acosta.

Tercero. ORDENAR a Activos S.A.S. que, en el término de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Juliana Beatriz Gnecco Acosta, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales están acordes con su situación de salud.

Cuarto. ORDENAR a Activos S.A.S. y a Applus Norcontrol Ltda. que, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, paguen solidariamente a favor de Juliana Beatriz Gnecco Acosta los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral, y hasta que se haga efectivo el reintegro. Asimismo, deberán pagar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

Quinto. REVOCAR las sentencias proferidas, en primera instancia, por el Juzgado Penal Municipal de Mosquera, Cundinamarca, el 15 de junio de 2023 y, en segunda instancia, por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Funza, Cundinamarca,