TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-155/25

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares

(…) la accionante cumple con las condiciones para ser acreedora de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de salud. En primer lugar, las lesiones sufridas por la accionante en razón del accidente de tránsito fueron graves, dejaron importantes secuelas y, por ende, le impidieron adelantar la actividad para la que fue contratada, al punto que forzaron su renuncia.

TERMINACION DE CONTRATO LABORAL POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR-Ineficacia cuando el contexto configura un despido indirecto

(…) la renuncia presentada por la accionante no puede considerarse como una decisión libre y voluntaria, por lo que carece de efectos jurídicos y debe ser considerada como una manifestación ineficaz, derivada de un contexto de vulneración de derechos y de incumplimientos reiterados de la empresa que afectaron su salud, su dignidad y su estabilidad económica y laboral.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR-Empleador debe responder por incumplimiento de la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema

(La empresa accionada) incumplió con su obligación legal de afiliación al sistema de seguridad social a la accionante, afectando su acceso a las prestaciones económicas derivadas de su estado de salud, bajo el argumento de que había suscrito un contrato de tiempo parcial cuando este no atendía a dichos supuestos.

INCAPACIDAD LABORAL-No pago afecta derechos fundamentales cuando son la única fuente de subsistencia de una persona y su familia, principalmente en aquellos eventos en los cuales el afectado debe retornar a sus labores para proveerse de un ingreso

CONTRATO REALIDAD-Caso en que se configuraron los presupuestos jurídicos

(La accionante) no estaba vinculada bajo un contrato de tiempo parcial, sino bajo una relación laboral que requería el cumplimiento de obligaciones propias de un contrato de jornada completa.

JUEZ DE TUTELA-Facultad de fallar extra y ultra petita

ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL-Procedencia excepcional por afectar derechos de sujetos en situación de debilidad manifiesta

CONTRATO REALIDAD Y PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS EN MATERIA LABORAL-Reiteración de jurisprudencia

CONTRATO REALIDAD-Definición

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL-Deber de afiliación por el empleador y consecuencias por el incumplimiento

PAGO DE INCAPACIDAD LABORAL-Sustituye al salario como fuente de ingreso de trabajador

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

RENUNCIA INDUCIDA O SUGERIDA-Concepto/DESPIDO INDIRECTO-Concepto

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR AFECTACION EN SU ESTADO DE SALUD-Declarar existencia de contrato de trabajo y ordenar el pago de las prestaciones sociales

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL
Sala Séptima de Revisión

SENTENCIA T-155 de 2025

Referencia: expediente T-10.680.313

Asunto: acción de tutela interpuesta por Andrea en contra de Glob-Berry Arándanos S.A.S.

Tema: obligación de afiliar al trabajador al sistema general de seguridad social en salud

Magistrada ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera

Bogotá, D. C., dos (02) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, así como por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de tutela del 8 de octubre de 2024, dictado en el presente asunto por el Juzgado 001 Promiscuo Municipal de Paipa, Boyacá.

Aclaración preliminar

Con fundamento en el artículo 62 del Acuerdo 2 de 2015, aplicable al presunto asunto en virtud del artículo transitorio del Acuerdo 1 de 2025 (Reglamento de la Corte Constitucional) la Sala considera necesario suprimir de esta providencia los nombres de la accionante, así como los datos e información que permitan conocer su identidad. Esto, como medida de protección de su intimidad, pues se trata de un caso relacionado con una persona de especial protección constitucional, al estar en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. Por ende, en la versión publicada de esta sentencia se cambiará la denominación de la accionante y la información que permita identificarla, por seudónimos en cursiva.

Síntesis de la decisión

Hechos. El 24 de septiembre de 2024, Andrea presentó acción de tutela en contra de Glob-Berry Arándanos S.A.S. Para ella, la empresa vulneró sus derechos al mínimo vital, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social. Esto porque la empresa omitió su obligación de afiliarla al Sistema General de Seguridad Social en Salud, a

pesar de haber suscrito un contrato que debe calificarse como de carácter laboral.

2. Decisiones de instancia. El Juzgado 001 Promiscuo Municipal de Paipa declaró improcedente la acción de tutela al considerar que (i) el procedimiento laboral es el "mecanismo idóneo para el restablecimiento de los derechos que dicen ser afectados a la accionante por parte de la entidad accionada" y (ii) no se demostró el perjuicio inminente o urgente para que la tutela pudiera concederse de forma transitoria.

3. La Sala encontró acreditados los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela. En cuanto a los requisitos de procedencia de la acción de tutela, se evidenció que (i) las partes están legitimadas en la causa por activa y por pasiva, a excepción de Colpensiones, la Nueva E.P.S., el Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Salud – Subred Integrada de Servicios S.A.S., pues el hecho vulnerador que se alega no se encuentra relacionado, en algún grado, con las competencias de estas entidades; (ii) la accionante interpuso la acción de tutela en un plazo razonable, y (iii) aunque los jueces ordinarios son los competentes para resolver las controversias derivadas de la relación laboral, para el caso concreto los mecanismos ordinarios no son idóneos ni eficaces para garantizar los derechos de la accionante. Lo anterior porque se justifica la necesidad de proteger de manera inmediata los derechos de una mujer en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, quien es sujeto de especial protección constitucional, teniendo en cuenta que, además, se encuentra en una situación de vulnerabilidad.

4. La relación laboral entre la señora Andrea y la empresa Glob-Berry S.A.S. no configuraba un contrato de tiempo parcial que eximiera a la empresa de la obligación de afiliar a la trabajadora al Sistema General de Seguridad Social en Salud. La Sala concluyó que Glob-Berry S.A.S. omitió su obligación de afiliar a la accionante al Sistema General de Seguridad Social en Salud, porque sus condiciones laborales, así como el contrato suscrito entre las partes, se refieren a un contrato de jornada completa y no a uno de tiempo parcial. Esto implicaba, a partir del ordenamiento jurídico aplicable, la obligación ineludible de asumir de manera integral los deberes propios del sistema de seguridad social.

5. La renuncia efectuada por Andrea resulta ineficaz. Para la Sala, la renuncia presentada por la accionante no puede considerarse como una decisión libre y voluntaria, en el entendido de que estuvo mediada por la situación de vulnerabilidad en razón a su estado de salud y el

incumplimiento sistemático del empleador sobre los pagos a la Sistema General de Seguridad Social en Salud que agravaron su condición. En tal sentido, el manifiesto incumplimiento de las obligaciones del empleador configuró una forma de despido indirecto. Por estas razones procede la protección reforzada de la accionante por su condición de salud y se determinó que dicha renuncia es ineficaz.

6. A partir de estas comprobaciones, la Sala amparó los derechos de la accionante al mínimo vital, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

ANTECEDENTES

7. Relación laboral entre la accionante y la accionada. El 1 de marzo de 2024, Andrea celebró un contrato laboral a término fijo – denominado formalmente como de tiempo parcial– con la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. para desempeñar el cargo de personal de apoyo y por el lapso de un año. Sin embargo, la relación laboral de Andrea con Glob-Berry S.A.S. inició tiempo antes, pues el 15 de agosto de 2023 se celebró entre ellas un contrato denominado como de prestación de servicios, por la vigencia de 6 meses y para llevar a cabo "actividades propias del cultivo de arándanos".

8. Accidente de origen común sufrido por la accionante. El 15 de marzo de 2024, la señora Andrea sufrió un accidente de tránsito mientras se movilizaba en su motocicleta con su hijo en el municipio de Duitama, Boyacá. A raíz de este accidente, su hijo falleció y ella sufrió pérdida de conciencia, quemaduras de II y III grado en al menos el 10% de su cuerpo y la amputación de dos dedos de uno de sus pies. Por lo anterior, el 16 de marzo de 2024 fue remitida a la "unidad de quemados" del Hospital Simón Bolívar en Bogotá, donde permaneció hospitalizada hasta el 8 de mayo de 2024.

9. Luego de este accidente, Andrea ha tenido distintos episodios de hospitalización en la Unidad de Cuidados Intensivos en junio y agosto de 2024 por tromboembolismos pulmonares, infarto renal, neumonía, insuficiencia respiratoria y falla cardiaca congestiva, entre otras complicaciones de salud.

10. Reclamación ante la oficina del trabajo. En razón a su accidente de tránsito, Andrea se enteró de que su estado de afiliación en salud continuaba en el régimen subsidiado, a pesar de haber suscrito el contrato laboral con la empresa Glob-Berry S.A.S. Por ello, el 9 de agosto

de 2024 acudió a la inspección de trabajo de Duitama con el fin de solicitar la intervención de esa oficina para reclamar el pago de sus derechos laborales, en especial “las prestaciones económicas a causa de su estado de salud”. En específico, solicitó el reembolso de gastos médicos, el pago de incapacidades y el pago de aportes a la seguridad social en salud. Ese mismo día, el inspector del trabajo realizó el requerimiento correspondiente a la empresa Glob-Berry S.A.S., la cual recibió la comunicación el 10 de agosto de 2024.

11. El 15 de agosto, la empresa Glob-Berry S.A.S. respondió al requerimiento. En su contestación a la solicitud de la oficina del trabajo informó que (i) los gastos del accidente no pueden ser cubiertos por la empresa, teniendo en cuenta que no fue un accidente de origen laboral, pues este no ocurrió en horario laboral ni desempeñando ninguna labor para la empresa, (ii) los “apoyos” que ofreció la empresa ante el accidente se dieron por “propia liberalidad” y de forma voluntaria por “su compromiso” con la empresa, y (iii) el reembolso de gastos médicos y pago de incapacidades debe asumirlos la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentra afiliada por la empresa, pero solo si el accidente hubiera sido de origen laboral. Además, señaló que (iv) teniendo en cuenta el tipo de contrato entre las partes, esto es, contrato laboral a término fijo tiempo parcial, la empresa está eximida de hacer el pago y afiliación a la EPS, en virtud de los Decretos 2616 de 2013 y 1072 de 2015.

12. Solicitud de tutela. El 24 de septiembre de 2024, Andrea interpuso acción de tutela en contra de la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. En su criterio, la no afiliación a la seguridad social en salud por parte de la empresa donde laboraba vulneró sus derechos a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, y a la seguridad social.

13. En particular, para la accionante se configuró dicha vulneración porque (i) el contrato de trabajo celebrado entre ella y la empresa accionada fijó que el pago a la seguridad social (salud, pensión y ARL) sería cubierto por el empleador de manera proporcional al tiempo laborado, (ii) Glob-Berry Arándanos S.A.S., “en ningún momento realizó los pagos correspondientes a la afiliación y pagos periódicos a la NUEVA EPS”, por lo que su afiliación siempre ha sido al régimen subsidiado “y no contributivo, como debiera ser”, y (iii) la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. solo realizó los pagos a las incapacidades de marzo y abril de 2024.

14. Por lo anterior, Andrea solicitó el amparo de los derechos fundamentales y que se ordene a la empresa accionada a (i) afiliarla a la Nueva E.P.S. “en el menor tiempo posible”, (ii) pagar los aportes periódicos a salud a la Nueva E.P.S “desde el primero (01) de marzo del presente año hasta la fecha”, (iii) reembolsar los copagos cancelados por la accionante por concepto de hospitalizaciones; y (iv) pagar las incapacidades médicas de la accionante “desde el mes de Mayo hasta la fecha”.

15. Contestación de Glob-Berry Arándanos S.A.S. La empresa accionada solicitó no tutelar los derechos de la accionante y declarar improcedente la acción de tutela. Argumentó sobre los hechos que (i) fue la accionante quien manifestó que “no se desafiliaba del régimen subsidiado, porque perdía los beneficios del gobierno”, (ii) el tipo de contrato laboral que tenía la accionante “nos exime de este pago y afiliación a EPS, más aún cuando ella según información del ADRES, se encuentra afiliada a la NUEVA EPS, en régimen SUBSIDIADO, es decir SISBEN y que ha sido atendida por el mismo”, (iii) los valores pagados en los meses de marzo y abril de 2024 a la señora Andrea se dieron por concepto de “ayuda” y no por el pago de alguna incapacidad, (iv) la empresa dio respuesta al requerimiento hecho por el oficina del trabajo de Duitama expresando que no está obligada al pago de la cotización en seguridad social en salud en razón al tipo de contrato con el que contaba la señora Andrea.

16. Sobre la vulneración de los derechos de Andrea, la accionada afirmó que (i) no ha vulnerado su derecho a la seguridad social, en el entendido de que la accionante está afiliada a la seguridad social en salud en el régimen subsidiado, lo que permitió que fuera atendido su accidente y el tipo de contrato laboral suscrito con la empresa no obliga a que esta asuma las cotizaciones en salud, (ii) no desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada porque no ha sido despedida de la empresa ni tampoco “cumple con los requisitos para que se le adjudique el mismo”, (iii) no ha afectado su derecho a la dignidad humana, puesto que no se le puede imputar a la empresa el accidente ocurrido, en tanto sucedió fuera del horario laboral y el trabajo que ejercía la accionada siempre fue en condiciones dignas, (iv) no ha vulnerado su derecho al mínimo vital en el entendido de que “se le canceló sus salarios correspondientes al tipo de contrato que esta tenía con la empresa”.

17. Respecto a las pretensiones de la accionante, la empresa reiteró que el contrato laboral a tiempo parcial que suscribió con ella los exime del pago de dichas pretensiones. Por último, señaló que la tutela no supera los requisitos de procedencia porque (i) la empresa carece de

legitimidad en la causa por pasiva en tanto “no so[n] una entidad pública, ni tampoco particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión” y (ii) “la accionante tiene otro mecanismo de protección a los supuestos derechos vulnerados, lo cual es la jurisdicción laboral o requerir a la ARL”.

18. Contestación de las entidades vinculadas. Mediante auto del 25 de septiembre de 2024, el Juzgado 001 Promiscuo Municipal de Paipa vinculó a Colpensiones, a la Nueva E.P.S., al Ministerio del Trabajo y a la Secretaría de Salud – Subred Integrada de Servicios S.A.S. Colpensiones solicitó al juez de instancia que se le desvincule del trámite por falta de legitimación en la causa por pasiva en el entendido de que las pretensiones van dirigidas a la empresa Glob-Berry S.A.S. y porque “no se evidencia afiliación de la actora al Régimen de Prima Media”. La Nueva E.P.S informó que (i) la accionante está afiliada a dicha entidad en el régimen subsidiado y (ii) “no encuentra ninguna conducta atribuible […] respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental”, por lo cual solicita su desvinculación del trámite.

19. El director territorial de Boyacá del Ministerio del Trabajo informó al juez de instancia que (i) el inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Inspección Municipal de Duitama expidió un requerimiento escrito a la empresa para que esta subsanara la presunta omisión del pago y afiliación de la seguridad social en salud de la accionante. Sin embargo, aseguró que la accionante nunca puso de presente a la inspección municipal la respuesta de la empresa, razón por la que la Dirección Territorial “no ha iniciado ninguna acción administrativa”. Agregó que a pesar de lo anterior, “se expidió un memorando de fecha 30 de septiembre del año en curso […] a efecto que se dé inicio a la acción administrativa a que haya lugar”. Además señaló que (ii) “se vislumbra en lo que compete a esta dirección territorial la vulneración de la normatividad laboral y en especial lo prescrito en el artículo 161 de la ley 100 de 1993” en relación con la obligación de afiliación por parte de los empleadores a sus empleados a una empresa promotora de salud sin importar el tipo de vinculación laboral, bien sea verbal o escrita, temporal o permanente. Por último, (iii) solicitó su desvinculación al trámite “debido a que no existen hechos u omisiones que redunden en la vulneración de derechos fundamentales de la señora Andrea, por parte de este Ente Ministerial”.

20. La Secretaría de Salud – Subred Integrada de Servicios S.A.S. informó que los hechos en

los que se enmarca la acción de tutela son “ajenos a la Subred” por lo que carece de legitimación en la causa por pasiva. Por lo anterior, solicitó su desvinculación del trámite de tutela.

21. Sentencia de primera instancia. El 8 de octubre de 2024, el Juzgado 001 Promiscuo Municipal de Paipa declaró improcedente la acción de tutela. El juzgado explicó que acudir a la jurisdicción laboral ordinaria es el “mecanismo idóneo para el restablecimiento de los derechos que dicen ser afectados a la accionante por parte de la entidad accionada”. Agregó que “la accionante no probó el perjuicio inminente o urgente que conlleven a ser procedente la tutela como mecanismo transitorio para evitar un menoscabo a sus derechos fundamentales”.

22. Selección del expediente por la Corte Constitucional. Mediante el auto de 29 de noviembre de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Once de la Corte Constitucional seleccionó el expediente de la referencia. Por sorteo, su revisión correspondió a la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera.

23. Actuaciones en sede de revisión. Mediante el auto de 17 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas. Esto, con el fin de tener información sobre (i) el estado de salud de la accionante, (ii) la relación laboral de la accionante con la accionada y sus condiciones de trabajo, y por último (iii) el estado de afiliación al sistema general de seguridad social de la accionante. Como consecuencia, se allegó la siguiente información:

Tabla 1. Respuestas al auto de pruebas del 17 de febrero de 2024

Andrea
La accionante informó sobre su estado de salud y expresó que está en seguimiento por cardiología por fallas cardiacas, con incapacidades desde el día 15 de marzo del 2024 hasta el día 16 de octubre del 2024.

Indicó que inició a laborar en la empresa el día 27 de marzo del 2022, trabajando 3 días a la semana durante un periodo de 1 mes; y después trabajó 6 días a la semana aun sin contrato. Explicó que desde el 15 de agosto del 2023 firmó un contrato de prestación de servicios por un periodo de 6 meses seguido por un contrato laboral a término fijo de tiempo parcial

firmado el 1 de marzo del 2024 por 1 año. Agregó que no trabajaba los domingos ni festivos, y que nunca gozó de vacaciones en razón a que no tenía contrato laboral.

Señaló que su jornada laboral era de 7:00 am a 5:00pm, “pero en caso de no terminar labores se realizaban horas extras no remuneradas hasta terminar la labor”. Agregó que “en caso de sufrir enfermedad o algún accidente fuera o dentro de la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. no era paga y se [l]e exigía que fuera a trabajar sin importar los inconvenientes y dado caso que no se fuera a trabajar ya habiendo informado la novedad se [l]e podía sancionar o despedir injustificadamente por tales motivos”.

Informó que sus tareas de la semana eran asignadas por medio de la plataforma WhatsApp todos los domingos, y quien se encargaba de supervisión era el ingeniero encargado del cultivo, pero que en algunas ocasiones realizaba labores no estipuladas en su contrato ni en la programación enviada en la semana. Añadió que durante su primer año en la empresa, el pago se realizaba semanalmente, pero luego se le empezó a pagar quincenal por transferencias bancarias. Destacó que “habían [sic] días que se realizaban horas extras no remuneradas porque la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. decía que eran horas trabajadas para colaboración de la empresa”.

Agregó que actualmente continúa en el régimen subsidiado de salud en razón a que la empresa accionada nunca la afilió a seguridad social en salud, a pesar de que (i) la empresa le había informado que con la firma del contrato del 01 de marzo de 2024 se le afiliaría “a seguridad social y todo lo que exige la ley” y (ii) llevaba varios años trabajando con la empresa.

También expuso que recibió pagos hasta el día 15 de mayo del 2024, sin que tenga información de las fechas ni montos exactos.

Por último, señaló que no se encuentra trabajando en razón a su estado de salud y las secuelas que me dejó el accidente, por lo que depende de las labores del campo que realiza su compañero sentimental, quien cuida de ella y quien no ha podido conseguir un trabajo estable en razón a que ella “no pued[e] valer[s]e por s[i] sola”.

Junto con sus respuestas remitió copia del contrato de prestación de servicios, copia del contrato laboral a término fijo – tiempo parcial- y algunas fotos y chats de WhatsApp donde

se evidencia la programación semanal de sus labores desde enero de 2024.

Glob-Berry Arándanos S.A.S.

La empresa accionada informó que el 6 de febrero de 2025 la trabajadora Andrea renunció de manera voluntaria a la empresa, luego de que se le solicitara que acudiera a la empresa para que fuera reubicada “de acuerdo a capacidad laboral establecida por médico tratante para dar continuidad al contrato laboral hasta su fecha de terminación”.

Indicó que la accionante se encontraba vinculada mediante contrato a término fijo tiempo parcial, con fecha de inicio 01 de marzo de 2024. Agregó que pagó a la accionante la primera quincena de marzo, prima de junio de 2024, intereses a las cesantías de 2024, así como los aportes a pensión, caja de compensación y ARL desde marzo de 2024 hasta los 6 días de febrero de 2025.

Agregó que no hizo el pago de la seguridad social en salud debido a que el contrato laboral a término fijo tiempo parcial los exime del pago y afiliación a EPS según lo establecido en Decreto 2616 de 2013, compilado en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015.

Por último, señaló que “no ha asumido ningún pago relacionado con el accidente de la señora Andrea”, pero que “por mera liberalidad y por el aprecio que tenemos hacia la señora Andrea” le hicieron tres aportes económicos voluntarios en el mes de abril de 2024 como un “gesto solidaridad” debido a la situación que atravesaba en el momento.

Nueva E.P.S.

La entidad informó que la accionante “registra afiliación en NUEVA EPS en régimen subsidiado, con fecha de afiliación 01/11/2017” y que “la usuaria no registra aportes vigentes como tampoco relación laboral con la empresa GLOB BERRY S.A.S.”.

Por último, la entidad señaló que “la usuaria no registra incapacidades transcritas en la base de datos como tampoco se han encontrado solicitudes de transcripción de incapacidades pendientes de gestión ni
en estado devuelto”.

CONSIDERACIONES

Competencia

24. La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo

de tutela dictado en el presente asunto, según lo dispuesto por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política.

2. Cuestión previa. Facultades ultra y extra petita del juez de tutela.

25. El juez de tutela tiene competencia para interpretar la demanda y establecer el alcance del problema jurídico, en virtud de la informalidad de la acción de tutela y la posibilidad de fallar “más allá” o “por fuera” de lo solicitado en la acción (principios ultra y extra petita). Esta competencia, evidentemente, no faculta al juez para omitir los problemas de relevancia constitucional que presentan los accionantes, sino que le confía la misión de defender los derechos de la manera más amplia posible, permitiéndole superar obstáculos puramente formales o argumentativos.

26. Además, sobre estas facultades en materia de tutela, la Corte ha señalado que estas habilitan al juez constitucional a dictar un fallo que corresponda con el resultado de un estudio de los hechos y las situaciones del caso concreto, que tome en cuenta los derechos fundamentales vulnerados o amenazados, sin que su análisis se contraiga o se limite por las pretensiones del escrito de tutela. Al respecto, en la Sentencia SU-195 de 2012, la Corte indicó que el juez de tutela puede resolver el caso concreto concediendo el amparo de derechos no alegados. También señaló en la Sentencia T-354 de 2024 que “al juez de tutela le está permitido entrar a examinar detenidamente los hechos de la demanda para que, si lo considera pertinente, [determine] cuáles son los derechos fundamentales vulnerados y/o amenazados, disponiendo lo necesario para su efectiva protección”.

27. La Sala precisa que en este caso, además de la información expuesta en los antecedentes, de la respuesta al auto de pruebas en sede de revisión por parte de la accionada, se conoció que la accionante renunció a la empresa, al parecer con una comunicación genérica, lo cual podría haber afectado sus derechos laborales en beneficio de Glob-berry Arándanos S.A.S.

28. En atención a la complejidad de la situación y al hecho de que se trata de una mujer en condición de vulnerabilidad, agravada por el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales de su empleador, la Sala estudiará, además de las pretensiones contenidas en la acción de tutela, la afectación de los derechos fundamentales de la actora, derivada de la posible renuncia inducida de la accionante, haciendo uso de las facultades extra y ultra

petita.

3. Delimitación del asunto, problemas jurídicos y metodología

29. Delimitación del asunto. La controversia gira en torno a la presunta vulneración de los derechos a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social de Andrea, en razón a la falta de afiliación al sistema de seguridad social en salud por parte de Glob-Berry Arándanos S.A.S.

30. Problemas jurídicos. Corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

30.1 ¿La acción de tutela sub examine satisface los requisitos generales de procedibilidad de tutela?

30.2 De ser así, ¿Glob-Berry Arándanos S.A.S. vulneró los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital y a la seguridad social de Andrea, en razón a la falta de afiliación al sistema de seguridad social en salud?

30.3 Además, la Sala analizará, en ejercicio de sus facultades ultra y extra petita, si en virtud de los hechos ocurridos durante el trámite de revisión ¿Glob-Berry Arándanos S.A.S. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Andrea, al presuntamente inducirla a renunciar a pesar de encontrarse en una situación de debilidad manifiesta en razón a su estado de salud?

31. Metodología. Para resolver los problemas jurídicos formulados, la Sala (i) examinará el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela sub examine; y, de ser procedente, (ii) estudiará la posible vulneración a los derechos fundamentales de Andrea, ejerciendo para ello sus facultades ultra y extra petita.

4. Procedibilidad de la acción de tutela

32. A continuación, la Sala examinará si la acción de tutela sub judice satisface los requisitos de procedibilidad, a saber: (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) subsidiariedad y (iv) inmediatez.

4.1. Legitimación en la causa por activa

33. Regulación constitucional y legal. Conforme a lo previsto por el artículo 86 de la Constitución Política, “toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces (…), por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales”. Según el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela “podrá ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”. A la luz de las referidas disposiciones, la Corte ha reconocido que la legitimación en la causa es uno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela. En consecuencia, de no satisfacerse este requisito, el juez deberá declarar improcedente el amparo solicitado.

34. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por activa. Esto, porque Andrea señaló que actúa en nombre propio teniendo en cuenta que es la titular de los derechos a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social, los cuales fueron presuntamente vulnerados por la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. En consecuencia, la Sala considera que esta solicitud satisface el requisito de legitimación en la causa por activa.

4.2. Legitimación en la causa por pasiva

35. Regulación constitucional y legal. Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política, así como 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede en contra de las autoridades o particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito “hace referencia a la aptitud legal de la entidad contra quien se dirige la acción, de ser la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, en caso de que la transgresión del derecho alegado resulte demostrada”. En efecto, esta Corte ha reiterado que “el presupuesto esencial, insustituible y necesario [de la acción de tutela] es la afectación –actual o potencial– de uno o varios de tales derechos”, razón por la cual cuando el juez constitucional, prima facie, “no encuentre ninguna conducta atribuible al accionado respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental, debe declarar la improcedencia de la acción de tutela”. Por lo anterior, la autoridad accionada no estará legitimada en la causa por pasiva cuando no le sea atribuible la presunta amenaza o vulneración de derechos fundamentales alegada por el accionante.

36. Adicionalmente, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra acciones u omisiones de particulares. Al respecto, esta Corporación en la sentencia C-134 de 1994 determinó que la acción de tutela contra particulares procede en las situaciones en que el solicitante se encuentre en estado de indefensión o de subordinación, pues, así como en el caso del servicio público, esta facultad tiene su fundamento jurídico en el derecho de igualdad. Ello toda vez que, quien se encuentra en alguna de las situaciones referidas, no cuenta con las mismas posibilidades de defensa que otro particular. Para definir en qué casos existía relación de subordinación, la Corte sostuvo en la Sentencia T-290 de 1993 que "la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen". Por ello, "el Estado debe acudir a su protección [del accionante] -en caso de haberse violado un derecho constitucional fundamental-, la cual no es otra cosa que una compensación entre el perjuicio sufrido y el amparo inmediato del derecho".

37. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva. La empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. está legitimada en la causa por pasiva, por cuanto es quien presuntamente omitió la afiliación y pago de los aportes a la seguridad social en salud de la accionante. Además, existe una relación de subordinación entre la accionante con Glob-Berry Arándanos S.A.S., derivada de su condición de trabajadora. Por lo anterior, la accionada sería la llamada a responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante.

38. Respecto de la vinculación de Colpensiones, la Nueva E.P.S., el Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Salud – Subred Integrada de Servicios S.A.S., la Sala estima que no se encuentra satisfecho el presupuesto de legitimación por pasiva. Si bien su vinculación en el proceso de tutela se fundó en la relación que pudiera tener dichas entidades con la presunta afectación de los derechos, el hecho vulnerador que se alega no se encuentra relacionado en algún grado con las competencias de estas entidades, así como tampoco tienen injerencia en las acciones u omisiones que se le endilgan a la empresa accionada. En consecuencia, se ordenará su desvinculación.

4.3. Inmediatez

39. Regulación constitucional y legal. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo de “protección inmediata” de derechos fundamentales, que puede interponerse “en todo momento y lugar”. La Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991 no prevén el plazo para interponer la solicitud de tutela. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha precisado que esta acción debe ejercerse dentro de un término razonable y proporcionado. Según la Corte, “una facultad absoluta para presentar la acción de tutela en cualquier tiempo sería contrario al principio de seguridad jurídica” y “desvirtuaría el propósito mismo de [la acción], el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales”. La exigencia de este requisito está justificada, entre otras, por tres razones: (i) evitar la afectación de los derechos de terceros; (ii) garantizar el principio de seguridad jurídica y (iii) impedir “el uso de este mecanismo excepcional como medio para simular la propia negligencia”.

40. La acción de tutela satisface el requisito de inmediatez. Esto, por cuanto para la Sala el tiempo transcurrido entre el momento en que la accionante conoció que no estaba afiliada al régimen contributivo en salud y podía acceder a los mecanismos judiciales para la defensa de sus derechos, hasta la presentación de la acción de tutela satisface la exigencia de plazo razonable. Lo anterior porque la accionante conoció de su estado de afiliación al sistema de salud luego de su accidente de tránsito del 14 de marzo de 2024, pero ante la gravedad de sus patologías, solo fue posible que ella pudiera acudir a la protección de sus derechos luego de que terminara su hospitalización en UCI, esto es luego de agosto de 2024. Considerando que la acción de tutela se presentó el 24 de septiembre de 2024, la acción se ejerció dentro de los 30 días siguientes. Cabe recordar que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, en los casos donde la accionante sea un sujeto de especial protección constitucional en razón a sus condiciones de salud, el análisis debe ser más flexible, por lo cual la Sala estima que el tiempo transcurrido se trata de un lapso razonable y proporcionado, habida consideración de las afectaciones en su salud, tras las quemaduras y lesiones que sufrió en razón al accidente, y por las cuales estuvo hospitalizada e incapacitada . Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que resultaría prima facie desproporcionado exigir determinado grado de diligencia en acudir a la jurisdicción constitucional que no atendiese a las particulares condiciones de vulnerabilidad antes explicadas.

4.4. Subsidiariedad

41. Regulación constitucional y legal. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela procede cuando el accionante no disponga de otros medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Además de reiterar dicha regla, el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 prevé que "la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, atendiendo las circunstancias en las que se encuentre el solicitante". De existir otros mecanismos judiciales, la Corte ha resaltado que existen "dos excepciones [que] justifican la procedibilidad de la tutela", a saber: "(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado y (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, este no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio".

42. Perjuicio irremediable y procedencia transitoria de la acción de tutela. La jurisprudencia constitucional ha precisado que la verificación del perjuicio irremediable exige que el accionante demuestre: (i) una afectación inminente del derecho presuntamente vulnerado, es decir, que el daño "está por suceder en un tiempo cercano"; (ii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación, para efectos de "brindar una solución adecuada frente a la proximidad del daño"; (iii) la gravedad del perjuicio, esto es, que sea "susceptible de generar un detrimento transcendente en el haber jurídico de una persona" y (iv) el carácter impostergable de las órdenes para la efectiva protección de los derechos amenazados o vulnerados, es decir, que sea indispensable una respuesta "oportun[a] y eficien[te]", para "la debida protección de los derechos comprometidos". Cuando se acredite la ocurrencia de perjuicio irremediable, la acción de tutela procederá como mecanismo transitorio de protección de derechos.

43. Procedencia de la acción de tutela para el amparo de derechos relacionados con la relación laboral. En lo que respecta a las controversias derivadas de la relación laboral, la Corte ha indicado que la jurisdicción ordinaria cuenta con acciones y recursos idóneos y eficaces que pueden ser activados por el trabajador para reclamar la protección de sus derechos. Lo anterior implica que, en principio, pretensiones como el reintegro y el pago de incapacidades deben ser tramitadas en el escenario natural. En efecto, según el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la citada jurisdicción conocer de los conflictos jurídicos "(…) que se originen directa o indirectamente en el

contrato de trabajo” y, también, de aquellos relativos “(…) a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras (…)”.

44. Además, el artículo 6º de la Ley 1949 de 2019 suprimió el literal g del artículo 41 de la Ley 1122 de 2017, según el cual la Superintendencia Nacional de Salud era competente para conocer y fallar en derecho “(…) sobre el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por parte de las EPS o del empleador”. Por lo tanto, actualmente el mecanismo jurisdiccional que se surte ante la citada entidad no puede emplearse para solicitar el pago del auxilio por incapacidad. Por consiguiente, esta prestación sólo puede reclamarse judicialmente mediante el proceso laboral.

45. De otra parte, esta Corporación ha señalado que la tutela es procedente cuando la falta de pago de las incapacidades afecta derechos fundamentales como el mínimo vital, la salud y la dignidad humana. Por consiguiente, en estos casos, “los mecanismos ordinarios instituidos para [reclamar el pago de la prestación], no son lo suficientemente idóneos en procura de garantizar una protección oportuna y eficaz, en razón al tiempo que llevaría definir un conflicto de esta naturaleza”.

46. La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Con fundamento en lo anterior, la Sala encuentra que para el momento de la presentación de la acción de tutela, se encontraba acreditado el requisito de subsidiariedad en consideración a la falta de idoneidad y eficacia de los medios ordinarios para proteger de manera eficaz y oportuna los derechos fundamentales de la señora Andrea, en particular el derecho al mínimo vital, a la salud, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada.

47. En primer lugar, la tutela es procedente en tanto busca la protección de derechos que presuntamente han sido vulnerados como consecuencia de la falta de pago de incapacidades y de la omisión en la afiliación al sistema de salud, hechos que afectan directamente la subsistencia de la accionante. Como se explicó en el apartado de antecedentes, la accionante es una mujer cuya única fuente de ingresos económicos era el salario que devengaba de su actividad laboral en la empresa Glob-Berry S.A.S. en el desarrollo de una labor eminentemente asistencial y con un ingreso equivalente al salario mínimo mensual. Estas circunstancias la dejan en una situación de vulnerabilidad, pues en razón a su

accidente dejó de recibir salarios y además, no se encuentra afiliada a salud para atender sus patologías. Esto puede constatarse a partir de (i) su pertenencia al grupo B2 del estándar Sisbén, lo cual la cataloga como parte de la población en pobreza moderada, (ii) su afiliación al régimen subsidiado de salud y (iii) la liquidación hecha por la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S., donde se demuestra que en el último año solo recibió el pago por 15 días trabajados, de lo que razonablemente se colige la amenaza cierta de su derecho al mínimo vital.

48. Si bien existen mecanismos judiciales en la jurisdicción laboral para reclamar dichos conceptos, estos no son idóneos ni eficaces en este caso concreto, dado el tiempo que tomaría la resolución del conflicto y el carácter urgente de la protección requerida. Nótese que la actora requiere, en virtud de sus dolencias físicas, atención oportuna y los recursos de diversa índole para enfrentar su situación de salud. Además, el decreto de pruebas demostró que no tiene ingresos adicionales diferentes a aquellos esporádicos que le brinda su compañero, quien a su vez ha tenido que reducir su actividad laboral, precisamente con el fin de ejercer el cuidado de la accionante. En este contexto, la acción de tutela se erige como el único mecanismo capaz de garantizar de manera inmediata y efectiva el goce de los derechos fundamentales comprometidos.

49. En segundo lugar, la accionante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, no solo por su estado de salud, como consta en su historia clínica en la cual se evidencia la gravedad de sus patologías y sus actuales dolencias cardiacas, sino también por su vulnerabilidad socioeconómica. Estas condiciones particulares la convierten en sujeto de especial protección constitucional y, en virtud de la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, se impone un deber de flexibilizar el análisis del requisito de subsidiariedad. Exigirle acudir a la jurisdicción ordinaria sería desproporcionado y contrario al mandato de protección reforzada, habida cuenta de las barreras económicas, de salud y de acceso que enfrenta. Así lo ha reconocido la Corte en múltiples pronunciamientos, al indicar que en casos en los que están en juego el mínimo vital, la salud o la dignidad de personas en condiciones de vulnerabilidad, la tutela es procedente como mecanismo principal y definitivo de protección.

50. En conclusión, la Sala encuentra que atendiendo a las particularidades del caso, asociadas a las pretensiones de la acción y la especial vulnerabilidad de la accionante, la

acción de tutela es procedente de manera definitiva para la protección de los derechos fundamentales invocados. Esto debido a que los mecanismos ordinarios no eran idóneos ni eficaces en concreto al momento de interponer la tutela, y es necesario garantizar una protección inmediata de los derechos presuntamente vulnerados, que no se lograría a través de los medios ordinarios, resultando desproporcionado imponerle esa carga a la accionante. Ello habida cuenta de la circunstancia de su condición médica, aunada a sus particularidades socioeconómicas.

5. El principio de primacía de la realidad sobre las formalidades y su alcance. Reiteración de jurisprudencia.

51. El artículo 53 de la Constitución consagra el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, del cual surge el concepto de contrato realidad. Se erige como uno de los principios rectores del derecho al trabajo, al estar íntimamente ligado al principio de prevalencia del derecho sustancial.

52. Esta Corporación ha precisado que al margen de la forma en que se pacta la prestación de un servicio personal y como se convenga designar el contrato, “la naturaleza del vínculo siempre estará determinada por la estructura factual de la relación entre los sujetos contractuales”.

53. En la Sentencia C-614 de 2009, la Corte reiteró lo señalado en la Sentencia C-555 de 1994, en lo referente a la importancia de la prestación que efectivamente se esté llevando a cabo para poder declarar si se trata o no de un contrato de trabajo. Al respecto indicó:

“La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales

de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato.”

54. La figura de la primacía de la realidad sobre las formas cobra gran relevancia en el ámbito jurisprudencial de la Corte Constitucional, en tanto ha determinado que en el contexto de las relaciones laborales, “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinan”. En este sentido, el principio de la prevalencia del derecho sustancial, en el ámbito de las relaciones laborales, explica la protección que el ordenamiento otorga al trabajador quien se entiende subordinado al empleador, dada la posición de superioridad que ostenta frente a él.

55. En la sentencia T-524 de 2016 se reiteró que se debe verificar en la práctica la prestación efectiva e indiscutible de un servicio personal bajo la dependencia del empleador. Dicha relación deberá ser examinada cuidadosamente para garantizar la correcta aplicación de las normas jurídicas correspondientes. Esto, en razón a que “podría aprovecharse por el patrono la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus propias obligaciones, genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización de modalidades contractuales enderezadas a disfrazar la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos”.

56. Sobre el concepto del contrato realidad, la Corte en reiterado pronunciamiento ha indicado que se debe entender como “aquel vínculo laboral que materialmente se configura tras la fachada de un contrato con diferente denominación. En otras palabras, se trata de una relación laboral soterrada bajo la apariencia de un acuerdo de voluntades que dista de la manera en que en verdad se desarrolla la actividad. Como consecuencia de ello, se ha puesto de relieve que el aspecto primordial a tener en cuenta es la relación efectiva que existe entre el trabajador y el empleador, independientemente de lo que resulte del contrato o de lo que se derive de este, en tanto lo allí consignado o formalmente convenido puede ser contrario a la realidad”.

57. En la sentencia SU-448 de 2016, la Corte reconoció que “existen situaciones, en materia

laboral, en las cuales la realidad no siempre coincide con lo consignado en un contrato o con lo pactado verbalmente, pues puede ocurrir que, aunque formalmente se señale que se trata de una determinada relación, en verdad se trate de otra totalmente distinta" que, de cumplirse con los elementos de servicio personal, subordinación y remuneración, deriva en un contrato realidad.

58. Así pues, el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades implica que la garantía que otorga la Constitución a los derechos de los trabajadores, trascienda lo estipulado en las diversas especies de contratos que puedan suscribirse, por lo que, "son las condiciones objetivas en las que se presta el servicio las que se imponen, por mandato superior, a los calificativos que los sujetos a bien tengan asignarle al momento de celebrar el pacto, pues las obligaciones y derechos en cabeza de las partes de la relación laboral no se restringen a la estricta literalidad de lo acordado, sino que surgen de la auténtica forma en que se desenvuelve la interacción entre el empleador y el trabajador".

6. Obligatoriedad de los empleadores de afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social. Reiteración de jurisprudencia.

59. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho irrenunciable de todos los colombianos a la seguridad social. En desarrollo del mandato constitucional, el Congreso expidió la Ley 100 de 1993 por medio de la cual se creó el sistema de seguridad social integral. Con ella se radicó, en cabeza de todo empleador, la obligación impostergable de afiliar a sus trabajadores al sistema general de seguridad social.

60. En particular, sobre la vinculación al régimen contributivo de salud, el artículo 153, numeral 2° de la ley 100 de 1993, dispone:

"Obligatoriedad. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia. En consecuencia, corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este Sistema y del Estado facilitar la afiliación a quienes carezcan de vínculo con algún empleador o de capacidad de pago". (Énfasis añadido)

61. Por su parte, el artículo 161 de la misma ley indica como deberes de los empleadores

1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna

vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.
(…)
Parágrafo. Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y23 del Libro Primero de esta Ley. Además, los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la subdeclaración de ingresos, corren a cargo del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente"

62. A su turno, esta Corporación, de manera reiterada, enfatiza y concreta la obligación legal que recae sobre los empleadores de afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social en salud, así como las consecuencias jurídicas aplicables cuando se incumple esta obligación. En sentencias como la T-013 de 2003, T-721 de 2009 y T-182 de 2022, entre otras, la Corte Constitucional expresó que "la no afiliación de los trabajadores al régimen de salud y de pensiones viola ostensiblemente sus derechos a la seguridad social en conexidad con la vida, al negar la posibilidad de atención médica en salud". Esto porque dicha prestación "no es una dádiva del patrono o de las entidades prestadoras de salud, ni depende de su mero arbitrio; es un derecho inalienable e irrenunciable que hace parte de las condiciones dignas y justas que deben rodear las relaciones de trabajo (arts. 25 y 53 C. P.)". Adicionalmente, "en los casos en los que empleadores incumplen su obligación de respetar el derecho a la salud de sus empleados, al no afiliarlos al Sistema de Salud, la jurisprudencia ha tutelado sus derechos, reconociendo la responsabilidad del empleador de acuerdo con la ley". Esto, porque la inobservancia de sus obligaciones de pagar oportunamente las cotizaciones da lugar a sanciones legales y el deber de cubrir las incapacidades por enfermedades general o profesional y accidentes laborales (Art. 210 de la Ley 100 de 1993).

7. El pago recibido por las incapacidades laborales es un sustituto del salario. Reiteración de jurisprudencia

63. El ordenamiento jurídico contempla una serie de medidas que permiten garantizar la

protección de aquellos trabajadores que se ven inmersos en una situación que les impida desarrollar sus labores, como consecuencia de un accidente o enfermedad, lo que a su vez deriva en la imposibilidad de recibir los recursos necesarios para su subsistencia. Por tal motivo, se ha previsto el reconocimiento del pago de incapacidades laborales, seguros, auxilios económicos y la pensión de invalidez. Los cuales cobran relevancia, en tanto constituyen medidas encaminadas a proteger el mínimo vital de quien se ve en imposibilidad de percibir un salario por sus condiciones de salud.

64. En este sentido, la Corte Constitucional a través de distintos pronunciamientos, por ejemplo, la Sentencia T-200 de 2017, ha reconocido el pago de incapacidades laborales como el ingreso que permite sustituir el salario durante el periodo en el cual el trabajador no puede desarrollar sus labores, a causa de su condición de salud. En efecto, dicha providencia trajo de presente lo señalado por este Tribunal en el fallo T-876 de 2013, en el que se advirtió que los mecanismos para el pago de estos auxilios fueron implementados "(…) en aras de garantizar que la persona afectada no interrumpa sus tratamientos médicos o que pueda percibir un sustento económico a título de incapacidad o de pensión de invalidez, cuando sea el caso. Tal hecho permite concluir que el sistema de seguridad social está concebido como un engranaje en el cual se establece que ante una eventual contingencia exista una respuesta apropiada".

65. En igual sentido, la Sentencia T-200 de 2017 antes citada, recordó que en el fallo T-490 de 2015, esta Corporación, a fin de proveer un mejor entendimiento sobre la naturaleza y objetivo del pago de incapacidades, estableció una serie de reglas, a saber:

"i) el pago de las incapacidades sustituye el salario del trabajador, durante el tiempo que por razones médicas está impedido para desempeñar sus labores, cuando las incapacidades laborales son presumiblemente la única fuente de ingreso con que cuenta el trabajador para garantizarse su mínimo vital y el de su núcleo familiar;

ii) el pago de las incapacidades médicas constituye también una garantía del derecho a la salud del trabajador, pues coadyuva a que se recupere satisfactoriamente, sin tener que preocuparse por la reincorporación anticipada a sus actividades laborales, con el fin de obtener recursos para su sostenimiento y el de su familia; y

iii) Además, los principios de dignidad humana e igualdad exigen que se brinde un

tratamiento especial al trabajador, quien debido a su enfermedad se encuentra en estado de debilidad manifiesta”

66. Con base en ello, esta Corte concluyó que la incapacidad laboral garantiza el derecho a la vida digna, a la salud y al mínimo vital durante el tiempo en que el trabajador no se encuentra en la posibilidad de desarrollar las labores, pues permite que este reciba el ingreso necesario para satisfacer sus necesidades básicas.

8. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia.

67. Reconocimiento constitucional y jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares del derecho general a la “estabilidad en el empleo”. La Corte Constitucional ha señalado que los sujetos de especial protección constitucional gozan de estabilidad laboral reforzada (ELR). Entre otros, ha reconocido como titulares de esta estabilidad a (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia. Dicha estabilidad es reforzada, en tanto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados para la legalidad y eficacia de la desvinculación del trabajador. A su vez, “otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa”.

68. La Corte Constitucional ha reconocido que la ELR de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental que se deriva de las siguientes disposiciones constitucionales: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la Constitución); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 ibidem), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 ibidem), así como por (iv) el principio de solidaridad (arts. 1º, 48 y 95 ibidem).

69. Definición de la ELR de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Esta ELR consiste en el derecho fundamental de determinados trabajadores a permanecer en su puesto de trabajo, siempre que no exista una “causa objetiva que justifique su despido. Lo anterior, “incluso contra la voluntad del patrono”. En todo caso, la Corte Constitucional ha precisado que esta garantía “no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo” ni “supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral”. Por el contrario, este derecho busca, de un lado, impedir la terminación de los contratos laborales “de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado”. De otro, asegurar que tales empleados “cuenten con ‘los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]’”.

70. Fuero de salud. El ámbito de protección del derecho fundamental a la ELR de las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección que forman parte del fuero de salud. Este fuero está regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual, “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 de Trabajo”. En caso de producirse la desvinculación sin la referida autorización, el empleador debe indemnizar al trabajador con 180 días de salario, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo” y demás normas pertinentes.

71. Titulares de la ELR. La Corte Constitucional ha sostenido que son titulares de la ELR por razones de salud las personas que padecen “una ‘disminución física, psíquica o sensorial’ en vigencia de un contrato de trabajo”. Para la Corte, “no es perentoria la existencia de una calificación de [PCL]” y no es necesario “determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. En esa medida, esta garantía beneficia a aquellos trabajadores que sufren una PCL, así como a los que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” u ordinarias.

72. En igual sentido se ha pronunciado recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema, quién indicó que “si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad”, con independencia de si cuenta con un

dictamen de PCL o del porcentaje con el que haya sido calificado.

73. Requisitos para que opere el derecho fundamental a la ELR. De conformidad con la jurisprudencia constitucional, deben concurrir los siguientes tres presupuestos para que opere la ELR. Primero, que la condición de salud del trabajador "le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades". Para la Corte Constitucional no es necesario que el trabajador cuente con una calificación de PCL moderada, severa o profunda, o aporte un certificado que acredite su PCL. Por el contrario, la prueba de tal condición se rige por el principio de libertad probatoria y, en esa medida, puede acreditarse por cualquier medio de prueba. Tampoco es necesario "contar con un carné de seguridad social que indique el grado de [PCL]".

74. De forma enunciativa, la Corte Constitucional ha indicado que este primer supuesto se acredita cuando (i) el médico que practica el examen médico de retiro advierte sobre la enfermedad; (ii) el trabajador cuenta con recomendaciones médicas al momento del despido, presentó incapacidad médica días antes del despido o tiene una vigente al momento de la terminación del contrato; (iii) el empleado "presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico", o (iv) el trabajador cuenta con el diagnóstico de una enfermedad "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". En contraste, este requisito no se acredita cuando el accionante no demuestra "la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%", o "no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto".

75. Segundo, que "la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido". Según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el empleador debe conocer la condición de salud del trabajador en esa oportunidad, en tanto que la ELR requiere que la terminación del contrato obedezca a su situación de discapacidad. La jurisprudencia constitucional ha identificado algunas circunstancias en las que puede inferirse que el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, así como aquellas en las que no.

Tabla 2. Circunstancias en las que se acredita y no se acredita el conocimiento del empleador

Acreditación del conocimiento del empleador
Entre otras, la Corte Constitucional ha identificado las siguientes circunstancias en las que se acredita este supuesto:

La enfermedad del trabajador presentó síntomas que la hacían notoria.
El empleador tramita incapacidades médicas del empleado "quien después del periodo de incapacidad solicit[ó] permisos para asistir a citas médicas, y deb[ía] cumplir recomendaciones de medicina laboral".
El trabajador fue "despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral".
El accionante acredita que sufrió un accidente laboral durante los últimos meses de la relación, el cual le generó incapacidades y la calificación de la PCL antes de la terminación del contrato.
El empleador contrata "a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacidad un mes antes del despido".
No acreditación del conocimiento del empleador
Por el contrario, la Corte Constitucional señalado que este conocimiento no se acredita en las siguientes circunstancias:

El trabajador y el empleador no prueban su argumentación.
La enfermedad del trabajador "se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo".
El diagnóstico médico se da después de la terminación del contrato de trabajo.
El empleado asistió a citas médicas durante la vigencia del contrato, pero "no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

76. Tercero, que la desvinculación del trabajador carezca de justificación suficiente. La Corte Constitucional ha indicado que la desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud o la no renovación de un contrato a término fijo sin la autorización de la autoridad laboral se presume discriminatoria (ver infra, pár. 11). No obstante, el empleador, quien tiene

la carga de la prueba, puede desvirtuar esta presunción “para mostrar que el despido obedec[ió] a una justa causa”. En particular, la Corte ha indicado que “aunque la ley permite al empleador terminar unilateralmente el contrato laboral sin justa causa, esta facultad debe ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador y, en especial, no puede ser usada para desconocer el derecho a la [ELR] de sujetos de especial protección constitucional”.

77. Garantías que componen el fuero de salud. La Corte Constitucional ha indicado que el fuero de salud está compuesto por cuatro garantías, a saber: (i) la prohibición general de despido discriminatorio; (ii) el derecho a permanecer en el empleo; (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador, y (iv) la presunción de despido discriminatorio. En el siguiente diagrama, la Sala Plena sintetiza cada una de estas garantías:

Tabla 3. Garantías que componen el fuero de salud

Garantía
Definición jurisprudencial
Prohibición general de despido o terminación discriminatoria
Es ineficaz el despido o la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.
Derecho a permanecer en el empleo
Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”.
Obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador
El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo”

.

Presunción de despido discriminatorio

La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa” o una “causa objetiva”. Esta presunción cobija la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. En todo caso, la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) no desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

78. Remedios para subsanar la vulneración al derecho a la ELR. De conformidad con la jurisprudencia constitucional y la laboral, el desconocimiento del derecho a la ELR permite que, en principio, el respectivo juez (i) declare la ineficacia del despido y, en consecuencia, ordene (ii) el pago de los salarios y de las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación; (iii) el pago de “una indemnización equivalente a [180] días del salario”, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio; (iv) el reintegro del trabajador al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud, y, de ser necesaria, la capacitación para cumplir con las tareas del nuevo cargo. Además, la Sala de Casación Laboral ha indicado que (v) también resulta procedente una “orden de los ajustes razonables que se requieran”.

79. El derecho al reintegro. Respecto a este derecho, la Corte Constitucional ha precisado cuatro aspectos relevantes:

79.1 El reintegro puede ordenarse si, al momento de la sentencia, el accionante todavía está interesado.

79.2 El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo, en tanto que dependerá del estado de salud del trabajador. En todo caso, el empleador debe “reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra riesgo de empeorar su salud”.

79.3 El juez debe examinar “si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, ‘excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad’”. Según la jurisprudencia constitucional, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla”.

79.4 La procedencia del reintegro debe analizarse a partir de tres elementos: “(i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador “para efectuar los movimientos de personal”. En el evento de que la medida exceda la capacidad del empleador, “éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

80. En ese contexto, algunas salas de Revisión de la Corte Constitucional, al constatar que los trabajadores tenían derecho a la ELR, han ordenado, entre otras medidas, su reintegro. Por ejemplo, en la Sentencia T-581 de 2023, la Sala Séptima de Revisión justificó esta decisión en que “las sociedades accionadas no demostraron que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que l[as] exonerara de cumplir dicha obligación”; ni “manifestaron que dicha posibilidad impidiera el desarrollo de su actividad productiva”. En todo caso, la Sala precisó que “de determinarse que la reubicación exced[ía] la capacidad de la sociedad empleadora, esta deb[ía] brindar al accionante la oportunidad de proponer alternativas de solución razonables, cuya suficiencia e idoneidad deberá ser valorada por el juez encargado del cumplimiento del presente fallo”. Además, la Sala Novena de Revisión mediante la Sentencia T-074 de 2024, fundó esta decisión en las siguientes tres razones: “(i) el trabajador p[odía] desempeñar sus funciones mediante la aplicación de ajustes razonables o podría ser reubicado en otro cargo con la adecuada capacitación; (ii) el empleador es una persona jurídica de derecho privado que, además, (iii) continúa en la prestación de servicios de construcción y tiene otros contratos vigentes, al amparo de los cuales podría asignarle labores al actor”.

81. Síntesis de las reglas sobre la ELR. El siguiente cuadro sintetiza las reglas relevantes sobre la ELR en estado de debilidad manifiesta por razones de salud en la jurisprudencia constitucional.

Tabla 4. Reglas sobre ELR por razones de salud

Titularidad

Son titulares las personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Esta garantía beneficia a quienes tienen una afectación de salud que les impide o dificulta, de manera sustancial, desempeñar sus labores en condiciones ordinarias. Lo anterior, con independencia de si sufrieron una PCL.

Garantías que componen el fuero de salud

Para la Corte Constitucional, el fuero de salud comprende principalmente las siguientes cuatro garantías:

La prohibición general de despido discriminatorio.

El derecho a permanecer en el empleo.

La obligación del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para la desvinculación del trabajador.

La presunción de despido discriminatorio de un trabajador amparado por el fuero sin autorización del inspector del trabajo. El empleador tiene la carga de demostrar que operó una justa causa.

Requisitos para que opere la ELR y el fuero de salud

Para la Corte Constitucional, la ELR y el fuero de salud operan si se acreditan tres requisitos:

La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus actividades. Esto, sin que se exija un grado de PCL o un soporte que acredite su PCL.

El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido.

La desvinculación carezca de justificación suficiente.

Remedios

Para la Corte Constitucional y para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la vulneración del derecho fundamental a la ELR permite, en principio, adoptar los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio. Además, la Sala de Casación Laboral ha señalado que también resulta procedente (vi) la orden de los ajustes razonables que se requieran.

8.1. Concepto de renuncia inducida o sugerida y despido indirecto. Reiteración de jurisprudencia.

82. La renuncia es una de las formas que existen para dar por terminado un contrato laboral. Esta manifestación, que tiene origen en el trabajador, debe efectuarse en un marco de libertad, ajena a cualquier tipo de presión, para que pueda producir plenos efectos jurídicos.

83. Con anterioridad a la promulgación de la Constitución Política de 1991, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia definía la renuncia como aquella "(…) dejación espontánea y libre de algún bien o derecho por parte de su titular. [No pudiendo] ser un acto sugerido, inducido, ni mucho menos provocado o compelido por persona distinta de su autor" . Esto supone que en aquellos casos en que la renuncia no tenga como origen la voluntad libre, esto es, no viciada del trabajador, la misma no puede ser tomada por tal porque, de hacerse así, se premiaría la conducta abusiva de quien, con presiones, insta al empleado a la dejación del cargo.

84. En la misma decisión, la Corte Suprema de Justicia refirió:

"(…) quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su libre albedrío la comunicación correspondiente, sin que su patrono pueda interferir la manifestación prístina del renunciante, porque, si así lo hace, ya no habrá la espontaneidad esencial en cualquier dimisión sino una especie de orden que el empleador le imparte al subalterno suyo para que se retire del servicio".

85. De esta manera se definió, en la jurisdicción ordinaria laboral, la renuncia inducida o sugerida, que da cuenta de la existencia de factores externos como la fuerza o el engaño, provenientes del empleador, que cerniéndose sobre la voluntad del empleado, "(…) lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento".

86. La afirmación de que el empleador es el promotor del rompimiento contractual en los escenarios descritos, equivale a plantear que esta figura sería equiparable a un despido (aunque no revelado de manera directa). Es decir, en aquellos casos en que se induce al trabajador para que suscriba una carta de renuncia, se encubre la verdadera intencionalidad del empleador, cual es la de poner fin al contrato.

87. De manera similar, esta Corporación se ha referido a la figura de renuncia inducida o sugerida. Por ejemplo, en la Sentencia T-381 de 2006, explicó que "(…) [L]a renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría su ineficacia jurídica".

88. Por tanto, cuando los elementos probatorios permitan evidenciar que la decisión de renuncia fue tomada como consecuencia de una presión ejercida por el empleador, esto es, que la voluntad del trabajador se vio limitada a tal punto que no hubo libertad en la decisión, y que por eso sobrevino un perjuicio en las garantías constitucionales de este; deben protegerse a través de la acción de tutela los derechos que resulten transgredidos. Sobre este aspecto, para determinar si se encuentra o no ante la figura del despido indirecto, corresponde al juez evaluar "la espontaneidad con que [la renuncia] se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar, su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador".

9. Caso concreto

89. Metodología. Para resolver los problema jurídicos formulados en los párs. 30.2 y 30.3, la Sala analizará si, bajo estos supuestos, la relación laboral entre la señora Andrea y la empresa Glob-Berry S.A.S. configuraba un contrato de tiempo parcial que eximiera a la empresa de la obligación de afiliar a la trabajadora al sistema general de seguridad social en salud, o si, por el contrario, la relación laboral cumplía con las condiciones de un contrato de jornada ordinaria, lo que implicaría el incumplimiento del empleador en su deber de afiliación y cotización. Además, se referirá a lo relacionado con la eficacia de la renuncia efectuada durante el trámite de revisión. Por último, la Sala presentará las conclusiones del caso concreto y enunciará la decisión a tomar, las órdenes a impartir, así como las medidas a adoptar, si es del caso.

90. Sobre la relación laboral de Andrea. Como se expresó anteriormente, el artículo 53 de la Constitución consagra uno de los principios rectores del derecho al trabajo dando prevalencia a la realidad (derecho sustancial) sobre las formalidades. En este sentido, no basta con que un contrato esté denominado como de tiempo parcial para que automáticamente se apliquen

las reglas que lo rigen, sino que es necesario verificar si en la práctica las condiciones laborales del trabajador corresponden a dicha modalidad.

91. Las disposiciones del Decreto 2616 de 2013, compiladas en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015 establecen que se considera trabajador de tiempo parcial aquel que cumpla las siguientes condiciones: (i) se encuentre vinculado laboralmente, (ii) su contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días y (iii) el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. En tales casos, el empleador solo está obligado a afiliar al trabajador a los sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, permitiendo que el trabajador permanezca en el régimen subsidiado en salud o pueda encontrarse afiliado como beneficiario en el régimen contributivo. Sin embargo, este tratamiento excepcional no puede ser utilizado de manera arbitraria para desproteger derechos laborales. Bajo el principio de primacía de la realidad, antes explicado, el análisis de la relación laboral debe centrarse en las condiciones efectivas de prestación del servicio y no únicamente en la denominación formal del contrato.

92. En el presente caso, la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. sostuvo que la trabajadora tenía un contrato a tiempo parcial y que, por lo tanto, no tenía la obligación de afiliarla al régimen contributivo de salud. Sin embargo, evaluadas las condiciones laborales de la accionante, así como el contrato suscrito entre las partes, la Sala encuentra al menos dos factores por los cuales se desnaturaliza el contrato a término fijo de tiempo parcial, en el caso concreto:

93. El primero de ellos relacionado con la cantidad de horas laboradas por la accionante. Revisado el expediente y las pruebas que en él reposan, se evidencia que las horas laboradas por la accionante superan el tiempo parcial, constituyéndose en un contrato laboral de tiempo completo. Lo anterior porque (i) el contrato laboral fija que la trabajadora debía laborar 40 horas a la semana, (ii) su horario laboral era de 7:00am a 5:00pm con 90 minutos para alimentarse, es decir, en realidad trabajaba 8 horas y media al día y (iii) debía presentarse a laborar de lunes a viernes con descansos los días sábados y domingos.

94. El segundo de ellos relacionado con la cláusula de exclusividad contenida en el contrato. En la cláusula primera del contrato suscrito el 1 de marzo de 2024 se fijó que el empleado se

obliga “b). A prestar sus servicios en forma exclusiva a EL EMPLEADOR, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato”. Esta cláusula contraría el objeto por el cual se creó la posibilidad de los contratos a tiempo parcial, pues obliga al trabajador a estar atado a Glob-Berry Arándanos S.A.S. sin la posibilidad de utilizar su tiempo libre, si lo tiene, en otras labores fuera de la empresa para garantizar sus recursos. Prohibir que la trabajadora tenga otras fuentes de ingresos mientras recibe un salario que posiblemente no es suficiente para cubrir sus necesidades, pues en un trabajo por tiempo parcial es menos que el salario mínimo, vulnera su derecho al mínimo vital.

95. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible concluir que la señora Andrea no estaba vinculada bajo un contrato de tiempo parcial, sino bajo una relación laboral que requería el cumplimiento de obligaciones propias de un contrato de jornada completa. En consecuencia, la empresa Glob-Berry S.A.S. tenía la obligación de afiliarla al sistema general de seguridad social y realizar los respectivos aportes, sin que pueda ampararse en una supuesta modalidad de tiempo parcial para eludir esta responsabilidad.

96. Obligación de asumir los costos de la seguridad social cuando ha incumplido el deber de afiliar a su trabajador al sistema. Con base en el marco normativo y jurisprudencial expuesto, y las pruebas allegadas al expediente, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional constata que la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. incumplió con su obligación legal de afiliación al sistema de seguridad social a la accionante, afectando su acceso a las prestaciones económicas derivadas de su estado de salud, bajo el argumento de que había suscrito un contrato de tiempo parcial cuando este no atendía a dichos supuestos.

97. Revisado el expediente, se tiene que la omisión de la empresa accionada generó un perjuicio directo a la trabajadora, quien, al momento de requerir las prestaciones económicas derivadas de su incapacidad y previstas en el Sistema General de Seguridad Social, se encontró sin la cobertura debida por parte de ese sistema, lo cual afectó su derecho al mínimo vital. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional ya expuesta, cuando un empleador incumple con su obligación de afiliación y pago de aportes, este debe asumir directamente los costos de las prestaciones a las que el trabajador habría tenido derecho si hubiese estado debidamente afiliado (pár. 60 supra).

98. En este sentido, la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. no puede trasladar su responsabilidad a la trabajadora ni a la ARL, como pretende en su respuesta al requerimiento de instancia y en sede de revisión. Por lo tanto, la empresa accionada debe asumir el pago de los gastos médicos en que haya incurrido la accionante, así como el pago de las incapacidades derivadas de su estado de salud, en los mismos términos en que le hubieran sido reconocidas por la EPS correspondiente si la afiliación se hubiese realizado de manera oportuna y conforme a la normativa vigente.

99. Ineficacia de la renuncia ante la existencia de despido indirecto. Como se explicó en precedencia, la renuncia presentada por el trabajador es ineficaz cuando esta es provocada por la actuación del empleador (pár. 86 supra). La Sala encuentra que este es el escenario que se presenta en el caso analizado por al menos dos razones.

100. Primero, ante la falta de pago de las incapacidades generadas a raíz de su accidente, la trabajadora no pudo acceder a las garantías suficientes para volver al trabajo. Por un lado, el incumplimiento en el pago de sus prestaciones generó una situación de vulnerabilidad extrema que obstaculizó la continuidad del vínculo laboral, convirtiéndose en un factor determinante para que la accionante se viera obligada a renunciar. Lo anterior porque la falta de pago de las incapacidades impactó directamente su mínimo vital, dejándola sin los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades básicas, lo que afectó su dignidad humana, al generar una carga económica insostenible que la puso en una posición de mayor desprotección. Para la accionante, la permanencia en el empleo se tornó inviable sin este sustento económico, pues debía afrontar no solo sus responsabilidades diarias, sino también su proceso de recuperación médica, sin contar con una fuente de recursos que le permitiera suplir sus necesidades mientras superaba la incapacidad y sus afectaciones de salud. De esta manera, no estuvo en posibilidad de reintegrarse a las labores bajo condiciones físicas aceptables, que es precisamente el objetivo de las prestaciones económicas derivadas de las incapacidades médicas. Esta situación, a su vez, le impidió reincorporarse a su puesto de trabajo en condiciones adecuadas, generando una barrera adicional para su estabilidad laboral.

101. Por otro lado, el incumplimiento del empleador también implicó la ausencia de garantías para el regreso al trabajo. Esto porque la empresa al incumplir su obligación de afiliación al SGSS en salud, afectó el acceso de la trabajadora a las prestaciones propias de la afiliación al

régimen contributivo, en especial las incapacidades a las que tenía derecho y las cuales tienen como fin asegurar que el trabajador cuente con un periodo de recuperación sin comprometer su estabilidad económica. Al omitir esta obligación, creó un entorno de precariedad en el que la renuncia se convirtió en la única opción viable para ella, pues continuar en esas condiciones era insostenible por las razones que se acaban de exponer (pár. 98 supra).

102. Segundo, la Sala reitera que las relaciones laborales no se desenvuelven en un plano de igualdad formal entre las partes. Por el contrario, el ordenamiento jurídico ha reconocido que en ellas existe una situación estructural de desequilibrio que justifica la adopción de medidas protectoras para la parte trabajadora, en particular cuando esta se encuentra en una situación de debilidad manifiesta. Esta circunstancia ha sido reconocida reiteradamente por la jurisprudencia constitucional, que ha destacado la necesidad de garantizar una tutela reforzada a quienes, por razones de salud, género, condición económica o cualquier otra circunstancia, se ubican en una posición de especial vulnerabilidad.

103. En este contexto, adquiere relevancia el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta garantía implica que, incluso cuando una persona trabajadora manifieste su consentimiento para la renuncia a determinados beneficios laborales, dicha decisión carece de validez si afecta derechos ciertos, indiscutibles y mínimos, cuya finalidad es asegurar condiciones dignas y justas de trabajo. Se trata, entonces, de una protección que opera en favor de la persona trabajadora, precisamente por las condiciones de asimetría que caracterizan el vínculo laboral. En la misma línea, la Sala Plena ha advertido que la autonomía de la voluntad no puede ser invocada de manera absoluta en contextos laborales marcados por el desequilibrio. Por ello ha señalado que “los trabajadores pueden verse forzados a realizar renuncias como respuesta a un estado de necesidad”, lo cual desvirtúa la presunción de libertad plena en decisiones como la terminación voluntaria del contrato de trabajo, principalmente cuando está mediada por incumplimientos reiterados por parte del empleador que afectan la dignidad y seguridad de los trabajadores.

104. Sobre este aspecto cabe indicar que no existe una prohibición legal o constitucional para que un sujeto que es titular de ELR formule renuncia al empleo. Con todo, como lo

reconoce el precedente constitucional antes referido, esa renuncia debe darse bajo condiciones de plena autonomía. Ello significa que no debe existir coacción por parte del empleador o un tercero, o estarse en una situación de vulnerabilidad extrema, derivada del incumplimiento de las obligaciones de aquel. Esta es precisamente la circunstancia que la Sala evidencia en el presente asunto. Habida cuenta de las afecciones de salud y la precariedad económica de la accionante, para la Sala resulta razonable concluir que su renuncia que, se insiste, solo fue conocida dentro del proceso de tutela durante el trámite de revisión, se derivó de la imposibilidad de recuperar su condición de salud y como consecuencia de la falta de pago de las incapacidades.

105. En el caso concreto, estas consideraciones cobran especial relevancia. Como se ha establecido, Andrea atravesaba una situación especialmente complicada de salud derivada de un accidente, frente a la cual su empleador incumplió de forma grave y sistemática con sus obligaciones. No solo omitió su afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, sino que además le impidió acceder a las incapacidades a que tenía derecho, privándola de un ingreso mínimo para afrontar su proceso de recuperación. Este incumplimiento tuvo consecuencias directas tanto en su estabilidad económica como en su integridad física y emocional, lo que afectó su aptitud para continuar vinculada laboralmente.

106. En este contexto, la decisión de la trabajadora de renunciar al empleo no puede interpretarse como una manifestación autónoma de su voluntad. Por el contrario, se trata de una consecuencia directa del incumplimiento del empleador, que la dejó sin las garantías mínimas para ejercer su derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras, aunado a que las condiciones de vulnerabilidad de la trabajadora agravan su situación particular y vician su consentimiento para decidir libremente sobre su continuidad en el empleo. Así, aunque formalmente haya existido una renuncia, la misma es ineficaz desde el punto de vista constitucional, por contrariar derechos laborales irrenunciables como el acceso a la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada y la protección en caso de incapacidad.

107. La Sala reitera que el reconocimiento de la autonomía individual y de la libertad de trabajo no puede desconocer los límites establecidos por el ordenamiento jurídico en función de proteger derechos fundamentales. Sobre el particular, la conducta de Glob-Berry Arándanos S.A.S al omitir sistemáticamente la afiliación y el pago de los aportes al SGSS en salud y dejar sin ingresos a la accionante durante su incapacidad revela un claro propósito de

la empresa de seguir evadiendo el pago de prestaciones sociales y cotizaciones. Esto se concreta finalmente con la terminación del vínculo laboral a cargo de la accionante, sin que la empresa haya tenido en cuenta su situación médica.

108. En consecuencia, y dadas las circunstancias del caso, la renuncia presentada por la accionante no puede considerarse como una decisión libre y voluntaria, por lo que carece de efectos jurídicos y debe ser considerada como una manifestación ineficaz, derivada de un contexto de vulneración de derechos y de incumplimientos reiterados de la empresa que afectaron su salud, su dignidad y su estabilidad económica y laboral.

109. La accionante cumple con las condiciones del fuero de salud. De acuerdo con las reglas jurisprudenciales explicadas en precedencia (pár. 79 supra), la Sala advierte que la accionante cumple con las condiciones para ser acreedora de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de salud. En primer lugar, las lesiones sufridas por la accionante en razón del accidente de tránsito fueron graves, dejaron importantes secuelas y, por ende, le impidieron adelantar la actividad para la que fue contratada, al punto que forzaron su renuncia y en los términos antes explicados. En segundo lugar, la trabajadora presentó incapacidades para la época en que fue terminada la relación laboral y, precisamente, estas no fueron asumidas por el empleador bajo el criterio, desestimado en esta sentencia, sobre la presunta inoponibilidad del deber de afiliación al sistema de seguridad social. En tercer lugar, está probado en el expediente que la accionante tuvo graves secuelas derivadas del accidente de tránsito. En cuarto lugar, las incapacidades antes referidas sucedieron en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

110. La Corte llama la atención acerca de la importancia que para la resolución del caso tiene la acreditación de los requisitos para la ELR. Efectivamente, si se parte de la base de la ineficacia de la renuncia, la comprobación de dicha estabilidad obliga a concluir que la relación laboral debió mantenerse sin solución de continuidad. En ese sentido, las obligaciones para el empleador, derivadas del contrato de trabajo, se mantuvieron incólumes durante la vigencia del vínculo laboral, esto es, un año contado desde el 1 de marzo de 2024 y además, proceden los remedios que la jurisprudencia ha fijado para los casos en los que se acredita la estabilidad laboral reforzada.

9.1. Conclusión y remedios

111. Conclusión. En síntesis, para la Corte la relación laboral entre la señora Andrea y la empresa Glob-Berry S.A.S. no configuraba un contrato de tiempo parcial que eximiera a la empresa de la obligación de afiliar a la trabajadora al sistema general de seguridad social, por lo que la empresa accionada incumplió su deber de afiliación y cotización; y por lo tanto debe asumir directamente los costos de las prestaciones a las que la trabajadora habría tenido derecho si hubiese estado debidamente afiliada, junto con el pago de los aportes dejados de realizar a dicho sistema. A su vez, se encuentra que la renuncia presentada por la trabajadora fue derivada de dicha omisión del empleador, lo que implica su ineficacia. Además, Andrea cumple con las condiciones exigidas por la jurisprudencia constitucional para acreditar la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de salud. Esto implica que, ante la existencia de un contrato realidad, este obra sin solución de continuidad y en razón de la ineficacia del despido.

112. Remedios. Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Constitucional revocará la Sentencia del 8 de octubre de 2024, dictada por el Juzgado 001 Promiscuo Municipal de Paipa y en su lugar, amparará los derechos al mínimo vital, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social de la señora Andrea.

113. En consecuencia, la Sala (i) declarará la existencia de un contrato a tiempo completo y la ineficacia de la renuncia hecha por la accionante; (ii) ordenará a Glob-Berry Arándanos S.A.S. (a) la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud con los parámetros fijados para un contrato a término fijo de tiempo completo por un año contado a partir del 1 de marzo de 2024, (b) el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, hasta el 1 de marzo de 2025, (c) el pago las incapacidades y demás gastos médicos en que incurrió la accionante como consecuencia del accidente sufrido, durante el término del contrato, esto es desde el 1 de marzo de 2024 hasta el 1 de marzo de 2025, (d) si es el caso, la reliquidación y/o pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, en especial lo pagado por conceptos de pensión, ARL y caja de compensación, considerando que el contrato celebrado obedece a uno a término fijo de tiempo completo por un año contado a partir del 1 de marzo de 2024 y (e) el pago de la indemnización equivalente a 180 días del salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto, en consideración a la plena certeza sobre la exigibilidad de tales prestaciones, al igual que la comprobación sobre la condición de vulnerabilidad de Andrea, que resta idoneidad a la vía judicial ordinaria.

114. Además, si la accionante así lo desea, la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. deberá reintegrarla al cargo que venía ocupando, o a uno de mayor jerarquía, teniendo en consideración las restricciones médicas que ponga de presente la actora. De hacerse el reintegro, la empresa deberá pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 1 de marzo de 2025 hasta que se haga efectivo el reintegro, así como afiliarla a todos los componentes del sistema general de seguridad social y pagar los respectivos aportes desde la misma fecha.

115. Sin perjuicio de lo anterior, se hace saber a Andrea que, en ejercicio de sus derechos y con fundamento en la normativa de pensiones y del Sistema General de Riesgos Laborales, podrá solicitar ante la entidad competente la valoración de su pérdida de capacidad laboral y la apertura de su trámite pensional, a fin de garantizar la continuidad de su protección social y el reconocimiento de los beneficios que le correspondan.

. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la Sentencia de 8 de octubre de 2024, dictada por el Juzgado 001 Promiscuo Municipal de Paipa, que declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, AMPARAR, con carácter definitivo, los derechos al mínimo vital, a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social de Andrea.

SEGUNDO. En consecuencia, DECLARAR la existencia de un contrato a término fijo tiempo completo por un año, contado desde el 1 de marzo de 2024; y la ineficacia de la renuncia hecha por la accionante el 6 de febrero de 2025, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO. ORDENAR a la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. que en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de la presente decisión:

Afilie a Andrea al Sistema General de Seguridad social en salud con los parámetros fijados para un contrato a término fijo de tiempo completo por un año contado a partir del 1 de

marzo de 2024.
Pague a Andrea los salarios y prestaciones dejadas de percibir, hasta el 1 de marzo de 2025.
Pague a Andrea las incapacidades y demás gastos médicos en que incurrió la accionante como consecuencia del accidente sufrido, durante el término del contrato, esto es desde el 1 de marzo de 2024 hasta el 1 de marzo de 2025.
Si es el caso, haga la reliquidación y/o pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de Andrea, en especial lo pagado por conceptos de pensión, ARL y caja de compensación, considerando que el contrato celebrado obedece a uno a término fijo de tiempo completo por un año contado a partir del 1 de marzo de 2024.
Pague a Andrea la indemnización equivalente a 180 días del salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO. ORDENAR a la empresa Glob-Berry Arándanos S.A.S. que en el término diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de la presente decisión proceda a: (i) si la accionante lo desea, reintegrarla a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, y que sea acorde con su condición de salud actual; (ii) si se realiza un cambio de cargo o modificación de funciones, la accionante deberá recibir la capacitación adecuada para desempeñar sus nuevas funciones correctamente; y, de igual manera, (iii) deberá afiliarla al Sistema General de Seguridad Social desde el 1 de marzo de 2025. Además, que proceda a pagar (iv) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 1 de marzo de 2025 hasta que se haga efectivo el reintegro y (v) los aportes a seguridad social causados desde la misma fecha.

QUINTO. DESVINCULAR del presente trámite a Colpensiones, la Nueva E.P.S., el Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Salud – Subred Integrada de Servicios S.A.S.

SEXTO. LIBRAR, por la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Comuníquese y cúmplase,

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado
Con salvamento parcial de voto

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General