

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-201/25

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-
Vulneración por terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a
trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

(...) la condición de salud del actor le implicó una afectación sustancial en el desempeño normal de sus labores como carretero. Por ende, se estima que la terminación de su contrato de trabajo, sin consideración a su estado de salud y a las incapacidades médicas prescritas durante el mes anterior al despido, tuvo un móvil discriminatorio; ello, al margen de que el empleador haya alegado una causal objetiva de despido en la carta de terminación del contrato de trabajo, sustentada en la inasistencia del accionante tras la finalización de su última incapacidad.

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD

MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-
Reiteración de jurisprudencia

(...) el vencimiento del término no releva al empleador de solicitar la respectiva autorización al Ministerio del Trabajo, cuando su empleado se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

ADULTO MAYOR-Sujeto de especial protección constitucional

ACTIVIDAD MINERA-Situación de vulnerabilidad de los trabajadores

(...) la minería es una actividad especialmente riesgosa y las personas que la ejercen son propensas a sufrir las consecuencias de la informalidad que la caracteriza. Además, la protección de los derechos humanos, en el marco de las actividades empresariales, es un asunto que no solo le concierne a los Estados, sino que también les corresponde a las empresas contar con políticas apropiadas para su garantía; sobre todo cuando las afectadas son personas en situación de pobreza o de vulnerabilidad, como es el caso de los trabajadores del sector minero en Colombia.

ACTIVIDAD MINERA-Jurisprudencia constitucional

CONCILIACION LABORAL-Improcedencia sobre derechos ciertos e indiscutibles

(...) la irrenunciabilidad de los derechos laborales ciertos e indiscutibles, consagrada en el artículo 53 de la Constitución, impone límites claros a los acuerdos conciliatorios en materia laboral. Si bien las partes tienen la libertad de conciliar ciertos aspectos de la relación laboral, esta facultad no puede extenderse a la disposición de derechos fundamentales que tienen un carácter imperativo. En este caso, la estabilidad laboral reforzada del (accionante) no puede ser objeto de transacción ni de renuncia tácita, ni parcial o absolutamente, pues constituye una garantía que protege a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, especialmente cuando enfrentan problemas de salud que afectan su capacidad laboral.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden transitoria de reintegrar al accionante, hasta que justicia ordinaria se pronuncie de fondo

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Tercera de Revisión

SENTENCIA T-201 de 2025

Referencia: expediente T-10.541.062.

Asunto: acción de tutela interpuesta por Hernán contra Juan, propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”.

Tema: estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y su aplicación en los contratos de trabajo a término fijo.

Magistrada ponente:

Diana Fajardo Rivera

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Jorge Enrique Ibáñez Najar, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Promiscuo Municipal de Buenos Aires, Cauca, el 5 de marzo de 2024, y por el Juzgado Primero Promiscuo de Familia del Circuito de Santander de Quilichao, Cauca, el 16 de mayo de 2024, dentro del proceso de acción de tutela promovido por Hernán contra Juan, propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”.

ACLARACIÓN PREVIA

Síntesis de la decisión

La Sala Tercera de Revisión estudió la acción de tutela interpuesta por Hernán, un trabajador minero de 72 años, quien puso de presente la vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la dignidad humana. El accionante señaló que su empleador, Juan, propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”, dio por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

El expediente permitió establecer que, durante la vigencia de su relación laboral, el accionante fue sometido a una cirugía de columna y recibió incapacidades médicas tras haber sido diagnosticado con trastornos en el disco lumbar que comprometían su movilidad y su capacidad para desempeñar sus funciones. Pese a ello, el empleador decidió despedirlo, omitiendo cualquier consideración sobre su estado de salud y sin evaluar alternativas menos lesivas para la garantía de sus derechos fundamentales.

En sede de revisión, se le informó a la Sala que el accionante inició un proceso ordinario laboral contra su empleador, en el marco del cual, las partes suscribieron una conciliación judicial ante el Juzgado 002 Civil del Circuito de Santander de Quilichao, en la que decidieron seguir adelante el litigio únicamente por los aportes a seguridad social en pensiones y conciliar lo relativo a salarios y prestaciones sociales, por la suma de \$20.000.000. Pese a ello y tras pronunciarse sobre la procedencia de la acción de tutela, la Corte concluyó que, en el caso concreto, no se configuró la carencia actual del objeto, por hecho superado, pues el acuerdo conciliatorio resolvió parcialmente algunas de las pretensiones del accionante, dejando sin resolver las dimensiones fundamentales de protección derivadas de su estabilidad laboral reforzada.

La Corte consideró que la desvinculación laboral del accionante, además de desconocer la estabilidad laboral reforzada del trabajador, lo dejó en una situación de extrema vulnerabilidad y trasgredió su mínimo vital y su dignidad. Tras advertir la existencia de un perjuicio irremediable en cabeza del actor, la Sala concedió el amparo transitorio de sus derechos fundamentales hasta tanto se resuelva de forma definitiva el proceso ordinario laboral que inició en sede de revisión y ordenó: (i) su reintegro a un cargo que respete su estado de salud, con la posibilidad de ser capacitado para desarrollar nuevas funciones si ello fuera necesario; y (ii) el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante, advirtió que otros aspectos de la relación laboral entre el accionante y su empleador, deberán ser analizados en el proceso ordinario laboral que actualmente se encuentra en curso, pues será en ese escenario donde se definirán, con la amplitud probatoria propia de dicha instancia, las responsabilidades que correspondan.

Con esta decisión, la Corte ratifica la importancia del trabajo en condiciones de dignidad y

rechaza cualquier práctica que convierta la desvinculación laboral en un instrumento de exclusión injustificada. En ese sentido, la Sala recordó que, en un sector como la minería, caracterizado por condiciones de alto riesgo y frecuente precariedad contractual, resulta imperativo garantizar que los trabajadores que han dedicado su vida a esta labor no sean desechados cuando su salud se deteriora. La dignidad humana exige que el Estado y los empleadores adopten medidas para proteger a quienes, debido a su edad y condiciones de salud, requieren una protección reforzada que les permita continuar su proyecto de vida con seguridad y estabilidad.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos jurídicamente relevantes descritos en la acción de tutela

1. El 18 de enero de 2024[2], Hernán, un hombre de 72 años, interpuso acción de tutela contra Juan, propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”, donde se desempeñaba en el cargo de oficios varios. La solicitud de amparo se fundamenta en la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital, debido a que su contrato a término fijo fue finalizado sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a encontrarse en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Esto, dado que acababa de concluir un periodo de incapacidad derivado de una cirugía de columna realizada durante la relación laboral y continuaba en tratamiento médico.

2. El accionante trabajó en “Mina Verde” mediante contratos de trabajo a término fijo[3]. Según consta en el expediente, su último contrato fue suscrito el 17 de enero de 2022 y finalizó el 5 de diciembre de 2023. No obstante, el 4 de diciembre de 2023, la parte accionada le comunicó la terminación del vínculo laboral, efectiva desde el día siguiente, con fundamento en la causal establecida en el artículo 62.10 del Código Sustantivo del Trabajo,

referente a la “[L]a sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales”. Según su empleador, el accionante no se presentó a trabajar el 1° de diciembre de 2023, tras haber finalizado su última incapacidad.

3. El 29 de septiembre de 2023, en vigencia de la relación laboral, Hernán fue sometido a una cirugía de columna debido a un diagnóstico de trastornos del disco lumbar, lo que derivó en una incapacidad médica del 29 de septiembre al 28 de octubre de 2023[4]. Posteriormente, al persistir sus dolores lumbares, el 7 de noviembre de 2023 ingresó al Consorcio Nueva Clínica Rafael Uribe S.A.S., donde le ordenaron una nueva incapacidad entre el 11 y el 30 de noviembre de 2023[5]. De acuerdo con el material probatorio obrante en el expediente, continuó con tratamiento médico y seguimiento por fisioterapia los días 21, 22, 23, 24, 27, 28 y 29 de noviembre, así como el 1°, 5, 6, 11, 12, 13 y 14 de diciembre de 2023[6].

4. El accionante sostiene que el 1° de diciembre de 2023 no se presentó a laborar porque acudió a su médico tratante con el propósito de obtener una nueva incapacidad. Sin embargo, al momento de la consulta, el servicio de salud le había sido suspendido debido al incumplimiento del empleador en el pago de los aportes correspondientes[7]. Pese a todo lo anterior, el empleador no atendió sus explicaciones y, sin darle la oportunidad de defenderse en un proceso de descargos, procedió a despedirlo.

5. Adicionalmente, el actor indicó que, a la fecha de interposición de la acción de tutela, no había recibido el pago de la incapacidad correspondiente al período del 11 al 30 de noviembre de 2023, ni el pago de sus prestaciones sociales[8].

6. Con fundamento en todo lo anterior, el demandante solicita el amparo de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados y, en consecuencia, ordenar: (i) su

reintegro, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba o a otro similar, conforme a las recomendaciones y restricciones prescritas por su médico tratante; (ii) el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (iii) el pago de la incapacidad concedida entre el 11 y el 30 de noviembre de 2023.

7. Según se desprende del expediente, estando en curso del trámite de revisión, el accionante interpuso demanda ordinaria laboral en contra de su empleador, por los hechos expuestos en la acción de tutela objeto de estudio[9]. En el marco de ese proceso judicial, el 31 de marzo de 2025, las partes suscribieron una conciliación judicial ante el Juzgado 002 Civil del Circuito de Santander de Quilichao, en la que decidieron seguir adelante el litigio únicamente por los aportes a seguridad social en pensiones y conciliar lo relativo a salarios y prestaciones sociales, por la suma de \$20.000.000[10].

2. Actuación procesal y respuestas a la acción de tutela

8. El 18 de enero de 2024[11], el Juzgado Promiscuo Municipal de Buenos Aires, Cauca, admitió la acción de tutela y corrió traslado del expediente a la parte accionada, para que ejerciera su derecho de defensa. Además, mediante Auto del 22 de febrero de 2024, ordenó vincular a Nueva EPS, a la Clínica Nueva Rafael Uribe Uribe S.A.S., al Ministerio del Trabajo, a Positiva Compañía de Seguros S.A.S. y al Hospital Francisco de Paula Santander[12].

9. Contestaron a la acción de tutela Juan, el Ministerio del Trabajo, Positiva Compañía de Seguros S.A.S. y Nueva EPS. Por su parte, la Clínica Nueva Rafael Uribe Uribe S.A.S. y el Hospital Francisco de Paula Santander, guardaron silencio.

2.1. Respuesta de Juan.

10. Mediante escritos del 24 de enero y del 26 de febrero de 2024[13], Juan respondió, a través de su apoderado judicial, que el despido se fundamentó en una justa causa, debido a que el trabajador se ausentó en múltiples ocasiones de su lugar de trabajo sin justificación. Afirmó que, mediante oficios del 30 de marzo y del 1° de noviembre de 2023, solicitó al empleado que justificara dichas inasistencias, sin obtener respuesta.

11. Sostuvo que, según la historia clínica aportada al expediente, al accionante únicamente se le prescribió incapacidad hasta el 30 de noviembre de 2023, con una cita de control programada para dos meses después. Además, indicó que solo tuvo conocimiento de dicha historia clínica al momento de la interposición de la acción de tutela. Preciso que, tras la terminación del contrato de trabajo, los servicios médicos del accionante no fueron suspendidos y que, de acuerdo con el expediente, recibió atención médica durante diciembre de 2023. Asimismo, afirmó que no obra prueba que acredite que el accionante, una vez vencido el término de su incapacidad, haya acudido a su médico tratante para solicitar su extensión.

12. Aseguró que no tenía conocimiento del estado de salud del accionante ni de las incapacidades que este presuntamente reportó desde agosto de 2023, pues nunca remitió la información por los conductos regulares. Añadió que al trabajador se le realizó la correspondiente liquidación y que todas sus prestaciones laborales fueron satisfechas, incluyendo el pago íntegro de su salario correspondiente a noviembre de 2023.

13. Finalmente, argumentó que la acción de tutela es improcedente por falta de subsidiariedad, dado que el accionante cuenta con mecanismos judiciales ordinarios ante la jurisdicción laboral. Además, sostuvo que, en este caso, no se configura un perjuicio irremediable.

2.2. Respuesta del Ministerio del Trabajo

14. El 27 de febrero de 2024[14], el director territorial del departamento del Cauca del Ministerio del Trabajo solicitó su desvinculación de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva, al considerar que la declaración de derechos en casos como el presente es competencia de los jueces de la República. Con todo, se refirió al desarrollo legal y jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

2.3. Respuesta de Positiva Compañía de Seguros S.A.

15. El 27 de febrero de 2024[15], el representante legal de Positiva Compañía de Seguros S.A. informó que, a nombre del accionante, se reportó un incidente laboral el 28 de enero de 2017, el cual produjo “traumatismos superficiales que afectan otras combinaciones de regiones del cuerpo”, sin generar pérdida de capacidad laboral. Además, solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva y resaltó que la pretensión de reintegro laboral debe ser respondida por el empleador. Finalmente, indicó que la incapacidad otorgada al accionante, del 11 al 30 de noviembre de 2023, fue expedida por Nueva EPS, entidad responsable de su pago.

2.4. Respuesta de Nueva EPS

16. La apoderada judicial de Nueva EPS contestó, en el mes de febrero de 2024[16], que el accionante está registrado como afiliado activo en el régimen subsidiado y ha recibido los servicios de salud requeridos. Solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que las pretensiones del accionante están dirigidas contra su empleador.

3. Decisiones de instancia en el trámite de la acción de tutela

3.1. Sentencia de primera instancia

17. Mediante Sentencia del 5 de marzo de 2024[17], el Juzgado Promiscuo Municipal de Buenos Aires, Cauca, declaró improcedente el amparo constitucional por falta de subsidiariedad, al considerar que el accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para resolver la controversia y que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para el cobro de incapacidades. Señaló que, en este caso, no se probó la existencia de un perjuicio irremediable y que, con base en los elementos probatorios, puede concluirse que la entidad accionada consignó al trabajador el valor correspondiente a su liquidación laboral, por un monto de \$3.054.344. Además, indicó que la última incapacidad ya venció y que del acervo probatorio no se desprende la existencia de un dictamen médico actualizado que certifique su estado de salud, razón por la cual no es aplicable la estabilidad laboral reforzada en este caso.

3.2. Impugnación

18. El accionante impugnó la decisión de primera instancia[18] con fundamento en que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues había sido diagnosticado con “lumbago no especificado” y recibía tratamiento médico. Además, indicó que su despido ocurrió al día siguiente de la finalización de su última incapacidad y sostuvo que la protección de la estabilidad laboral reforzada no exige certificación o calificación de una autoridad competente sobre su estado de salud, ya que basta con la historia clínica, las incapacidades médicas y la demostración de que su condición afectaba el desempeño de sus funciones laborales. Reiteró que su contrato terminó sin las garantías del debido proceso, pues no tuvo oportunidad de ser escuchado.

19. Por último, señaló que su mínimo vital se ha visto afectado, ya que no percibe una pensión y, debido a su avanzada edad, enfrenta dificultades para conseguir empleo. Estas circunstancias, a su juicio, hacen procedente la acción de tutela y evidencian la falta de idoneidad de los mecanismos ordinarios de defensa judicial.

3.3. Sentencia de segunda instancia

20. En Sentencia del 16 de mayo de 2024[19], el Juzgado Primero Promiscuo de Familia del Circuito de Santander de Quilichao, Cauca, confirmó el fallo de primera instancia. Consideró que el accionante tiene a su disposición los mecanismos judiciales ordinarios de defensa y que no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, pues se encuentra afiliado en el régimen contributivo de salud. Además, no se advierte que su estado de salud le impida agotar los medios judiciales ordinarios.

4. Trámite de selección y actuaciones en sede de revisión

21. Mediante Auto del 29 de octubre de 2024, la Sala de Selección Número Diez[20] escogió el expediente T-10.541.062 para su revisión y repartió su sustanciación a la Sala Tercera de Revisión. El 4 de diciembre de 2024, la magistrada sustanciadora decretó la práctica de pruebas, con el propósito de obtener los elementos de juicio necesarios para adoptar una decisión[21].

5. Respuestas al requerimiento probatorio

22. Positiva Compañía de Seguros S.A., Hernán y Juan contestaron al requerimiento de la

magistrada. Por su parte, la Nueva EPS respondió de forma extemporánea, remitiendo el certificado de los registros de incapacidades a nombre del accionante[22].

5.1. Respuesta de Positiva Compañía de Seguros S.A.[23]

23. El 10 de diciembre de 2024, Positiva Compañía de Seguros S.A., a través de su apoderada judicial, informó que el accionante sufrió un siniestro el 28 de enero de 2017, que le generó la patología de origen laboral denominada “traumatismos superficiales que afectan otras combinaciones de regiones del cuerpo”, sin pérdida de capacidad laboral. Según los documentos allegados, el accionante cayó en su lugar de trabajo y se golpeó en el hombro, lo que llevó a una incapacidad desde el 28 de enero hasta el 1° de febrero de 2017 y, posteriormente, desde el 3 de febrero hasta el 21 de junio de 2017. Como parte del tratamiento, recibió la orden de diez sesiones de fisioterapia. La entidad afirmó que no vulneró los derechos fundamentales del accionante y que el reproche se dirige contra el empleador y la EPS, por lo que solicitó negar el amparo constitucional.

5.2. Respuesta de Hernán [24]

24. El 11 de diciembre de 2024, el accionante aclaró que su núcleo familiar está conformado por su esposa, quien depende económicamente de él, su hija y su yerno, quien trabaja en el establecimiento de comercio “Mina Verde”. Indicó que es propietario de la vivienda en la que reside, ubicada en la vereda Santo Domingo del municipio de Buenos Aires, Cauca. Señaló que no tiene empleo, carece de ingresos fijos y sus gastos mensuales ascienden a aproximadamente un millón de pesos, por lo que recibe apoyo económico de sus otros hijos. Finalmente, informó que está afiliado al régimen subsidiado de salud a través de la Nueva EPS.

25. Por otra parte, indicó que trabajó al servicio del accionado entre el 15 de enero de 1999 y el 5 de diciembre de 2023, desempeñando distintos oficios, como garruchero[25], carretero[26], cochero[27], capataz[28] y vigilante[29]. Entre el 15 de enero de 1999 y 2011, estuvo vinculado mediante contratos de trabajo verbales a término indefinido. A partir de 2011, cuando su empleador matriculó el establecimiento de comercio ante la Cámara de Comercio, fue contratado a través de sucesivos contratos de trabajo a término fijo. Afirmó que entre el 15 de enero de 1999 y noviembre de 2013 no fue afiliado al sistema de seguridad social en pensiones, por lo que le adeudan los aportes correspondientes a ese periodo, equivalentes a aproximadamente 1.482,27 semanas.

26. Expuso que, durante la vigencia de su último contrato de trabajo, comenzó a experimentar dolor en la columna. El 29 de septiembre de 2023 le practicaron una cirugía por trastornos del disco lumbar y le ordenaron citas de control con especialistas en fisioterapia y neurocirugía. Las sesiones de fisioterapia se llevaron a cabo el 21, 22, 23, 24, 27, 28 y 29 de noviembre de 2023, así como el 1º, 5, 6, 11, 12, 13 y 14 de diciembre de 2023. Sin embargo, debido a la terminación de su contrato de trabajo, no pudo asistir a los controles de neurocirugía, ya que tuvo afiliación al régimen subsidiado de salud hasta julio de 2024.

27. Por último, manifestó que (i) antes de la presentación de la acción de tutela, convocó al accionado ante la Inspección de Trabajo de Santander de Quilichao, para una conciliación, la cual resultó fallida; y (ii) en enero de 2024, le cancelaron las prestaciones sociales y un sueldo que estaba pendiente[30].

5.3. Primera respuesta de Juan [31]

28. El 14 de enero de 2025, el accionado afirmó que el último contrato de trabajo suscrito con el accionante finalizó el 5 de diciembre de 2023. Sostuvo que, al término de la relación laboral, se liquidaron y pagaron las prestaciones sociales y los derechos laborales

adeudados, como consta en la liquidación aportada al expediente. Indicó que, durante su vinculación laboral, el accionante desempeñó funciones de ayudante de carreteo y paleo y, posteriormente, de vigilancia de un grupo de mineros. Sin embargo, negó que hubiera ejercido el cargo de capataz, pues dicha función requiere una persona con formación especializada y conocimientos en temas mineros, requisitos que, según afirmó, el accionante no cumplía.

29. Manifestó que no son ciertas las afirmaciones del accionante frente a la existencia de vinculaciones laborales anteriores a la constitución de la empresa y que se le adeuden prestaciones sociales o derechos laborales. También adujo que el actor se contradijo al afirmar que el 1° de diciembre de 2023 le fue negada la atención médica por haber sido suspendido el servicio, cuando, según se desprende del expediente, fue atendido durante todo el mes de diciembre de 2023.

30. Señaló que, el 18 de diciembre de 2024, el accionante presentó una demanda ordinaria laboral por los mismos hechos expuestos en la acción de tutela, lo que impide que esta supere el requisito de subsidiariedad. Sostuvo que no se ha demostrado la existencia de un perjuicio irremediable, pues el accionante no se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica, ya que cuenta con condiciones básicas y dignas de existencia, como vivienda propia, una red de apoyo familiar y afiliación activa al Sistema de Seguridad Social en Salud.

31. Finalmente, indicó que no vulneró los derechos fundamentales del accionante, ya que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa conforme al artículo 62.10 del Código Sustantivo del Trabajo. Explicó que esta circunstancia quedó debidamente acreditada con: (i) el oficio del 30 de marzo de 2023, en el que se solicitó al accionante justificar sus inasistencias entre el 6 y el 24 de enero de 2022, y entre el 4 de enero y el 29 de marzo de 2023; (ii) el oficio del 1° de noviembre de 2023, mediante el cual se le requirió explicar su ausencia el 31 de octubre de 2023[32]; y (iii) el hecho de que no se presentó a

trabajar el 1° de diciembre de 2023, tras la finalización de la última incapacidad otorgada entre el 11 y el 30 de noviembre de ese año.

32. En consecuencia, solicitó confirmar las decisiones de instancia que declararon improcedente el amparo constitucional y, en subsidio, negar las pretensiones del accionante por la inexistencia de una vulneración a sus derechos fundamentales[33].

5.4. Segunda respuesta de Juan [34]

33. El 3 de abril de 2025, el apoderado judicial de Juan remitió un escrito en el que informó que, en el marco del proceso ordinario laboral instaurado contra su poderdante, las partes dentro del trámite de tutela suscribieron una conciliación judicial ante el Juzgado 002 Civil del Circuito de Santander de Quilichao en la que decidieron seguir adelante el litigio únicamente por los aportes a seguridad social en pensiones y conciliar lo relativo a salarios y prestaciones sociales, por valor de \$20.000.000. En ese sentido, solicitó que, en el presente asunto, se declare la carencia actual del objeto por hecho superado. Con su escrito, el apoderado remitió copia del acta de conciliación de fecha del 31 de marzo de 2025.

6. Consulta de bases de datos

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE

1. Competencia

35. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional es competente para estudiar las decisiones judiciales descritas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991 y en virtud del Auto del 29 de octubre de 2024, proferido por la Sala de Selección Número Diez, que escogió el expediente de la referencia para revisión.

2. Presentación del caso

36. Le corresponde a la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional decidir sobre la acción de tutela interpuesta por un trabajador del sector minero, de 72 años, cuyo contrato de trabajo a término fijo finalizó sin la autorización del Inspector de Trabajo. Según se desprende del expediente, el despido habría tenido lugar pese a que, tan solo unos días antes, el accionante terminó su periodo de incapacidad debido a las secuelas de una cirugía de columna que le realizaron durante la vigencia del vínculo contractual.

37. Previo a definir de fondo el asunto, la Sala analizará si se satisfacen las exigencias de procedencia formal y solo en ese evento formulará el problema jurídico de fondo y la metodología de la decisión.

3. La acción de tutela cumple los requisitos de procedibilidad

38. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo constitucional de carácter residual, preferente y sumario, cuyo objeto es la protección judicial inmediata de los derechos fundamentales de la persona que lo solicita, directa o indirectamente, con ocasión de su vulneración o amenaza por parte de cualquier

autoridad pública, o excepcionalmente de particulares. En esa medida, este mecanismo constitucional se encuentra supeditado al cumplimiento de los requisitos de legitimación en la causa, inmediatez y subsidiariedad, como pautas formales de procedibilidad, de las que se hace depender un pronunciamiento sobre el fondo del asunto por parte del juez constitucional.

3.1. Legitimación en la causa

39. En virtud del artículo 10° del Decreto 2591 de 1991[35], la legitimidad para interponer la acción de tutela la tiene, por regla general, el titular de los derechos afectados o amenazados. Excepcionalmente, los terceros tendrán legitimación en la causa para solicitar el amparo de los derechos de otra persona y solo cuando obren como representantes legales, como apoderados judiciales o como agentes oficiosos.

40. Por su parte, el artículo 86 de la Constitución Política dispone que se encuentra legitimado en la causa por pasiva quien cuente con la aptitud o “capacidad legal” para responder a la acción y ser demandado, “bien sea porque es el presunto responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o porque es el llamado a resolver las pretensiones”[36]. Frente a las acciones de amparo instauradas contra particulares, la precitada norma establece que la tutela solo procederá “(i) si estos están encargados de la prestación de servicios públicos; (ii) si su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o (iii) respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión[37]”[38].

41. En el caso concreto, se constata que Hernán fue la persona que instauró la acción de tutela, en nombre propio, para la protección de sus derechos fundamentales; por lo que el requisito de legitimación en la causa por activa se encuentra satisfecho. Por su parte, Juan se encuentra legitimado en la causa por pasiva si se tiene en cuenta que, en su calidad de

propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”[39], suscribió un contrato de trabajo a término fijo con el accionante que lo habría ubicado en un estado de subordinación[40]. Además, sería quien, con su accionar, habría presuntamente afectado los derechos fundamentales del accionante al dar por terminado el contrato de trabajo que sostenía con este, sin tener en cuenta que, presuntamente, se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud.

42. Las otras entidades vinculadas en el presente trámite de tutela carecen de legitimación en la causa por pasiva, si se tiene en cuenta que no incidieron en la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo suscrito con el accionante; esto es: la Clínica Nueva Rafael Uribe Uribe S.A.S, al Hospital Francisco de Paula Santander, a la Nueva EPS, a Positiva Compañía de Seguros S.A.S. y al Ministerio del Trabajo. En consecuencia, se procederá con su desvinculación procesal.

3.2. Inmediatez

43. De la normativa que rige la acción de tutela se extrae que ésta debe ser interpuesta dentro de un plazo justo, que resulte razonable de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso. En efecto, el requisito de inmediatez ha sido previsto con miras a evitar que se desvirtúe la naturaleza célere y urgente de la acción de tutela o que se termine favoreciendo, a través de ella, la inseguridad jurídica; con lo cual se garantiza el respeto de los actos o decisiones que no han sido controvertidos durante un tiempo razonable[41].

44. Acorde con la jurisprudencia constitucional, la valoración del plazo oportuno y justo debe valorarse en relación con la actuación u omisión que motiva la acción de tutela. De manera que, “en ningún caso existe un término de caducidad de la acción de tutela o un plazo máximo a partir del cual el juez de tutela pueda entender, en abstracto, que el

requisito se incumple”; sino que, se reitera, “el análisis del juez constitucional debe estar estrechamente atado a las circunstancias particulares del caso”[42].

45. La Sala considera que la tutela objeto de revisión es procedente porque la fecha en la que se le comunicó al accionante sobre la terminación de su contrato de trabajo fue el 4 de diciembre de 2023 y la acción de tutela fue instaurada el 18 de enero de 2024. Con lo cual se observa que, desde la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante hasta la interposición de la acción de tutela, transcurrió apenas un mes y medio; tiempo que se estima razonable, de cara al análisis del requisito de inmediatez.

3.3. Subsidiariedad

46. La acción de tutela es residual y subsidiaria, por lo que solo procede como mecanismo principal de protección de los derechos fundamentales, cuando el afectado no dispone de otro recurso judicial dentro del ordenamiento jurídico o, pese a disponer del mismo, éste no resulte idóneo o particularmente eficaz para la defensa de los derechos amenazados o vulnerados. La jurisprudencia constitucional ha entendido que un mecanismo judicial ordinario es idóneo cuando aquel “es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales”[43] mientras que, es eficaz siempre que sea “lo suficientemente expedito para atender dicha situación”[44].

47. Así por ejemplo, el proceso ordinario laboral regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social ha sido considerado, por regla general, “el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud”[45]. En efecto, en el marco de este proceso, los trabajadores “pueden controvertir la legalidad de la terminación del vínculo laboral, solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir”. Además,

la normativa que lo regula “contiene un procedimiento expedito para su resolución y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales”[46].

48. Por otro lado, la tutela procede como mecanismo transitorio de protección, cuando se demuestra que el medio ordinario no es expedito para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable; el cual se configura ante la prueba siquiera sumaria[47] de su inminencia, urgencia, gravedad e impostergabilidad[48].

49. Además, cuando se trata de proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se debe validar que el accionante se encuentre en una situación de vulnerabilidad económica que le impida garantizar su subsistencia, mientras espera por una resolución judicial de fondo[49]. Lo que ocurre, por ejemplo, cuando el actor: “(a) está desempleado, (b) no tiene ingresos suficientes para garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (c) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (d) se encuentra en condición de pobreza y (e) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario”[50].

50. Ahora bien, con miras a evitar que se invada la órbita de competencias del juez ordinario, la Corte ha fijado reglas que delimitan el alcance de la intervención del juez de tutela cuando exista un proceso ordinario laboral en curso, por los mismos hechos expuestos en la acción de tutela. En estos escenarios: (i) la procedencia de la tutela es excepcional y no le quita competencia al juez ordinario para tramitar el proceso; (ii) los remedios que adopte el juez de tutela, por regla general, deben ser transitorios; lo que implica que se mantendrán vigentes hasta el momento en que el juez ordinario resuelva la controversia; (iii) el juez de tutela solo puede pronunciarse sobre las pretensiones que guarden una relación directa con la protección de los derechos fundamentales del accionante; (iv) el

análisis sobre el reconocimiento y pago de prestaciones y perjuicios económicos que no sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales del accionante mientras el proceso ordinario culmina, corresponde, en principio[51], al juez laboral[52].

51. Con todo, cuando el amparo es promovido por un sujeto de especial protección constitucional, como adultos mayores con problemas de salud y en precaria situación económica para satisfacer sus necesidades básicas, el análisis de procedencia debe flexibilizarse; lo que implica que el juez de tutela debe garantizar “un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”[53].

53. A lo anterior se suma que el accionante no cuenta con un ingreso económico periódico que le garantice estabilidad económica y depende exclusivamente del apoyo esporádico de su familia. Su afiliación al régimen subsidiado de salud y su clasificación en el grupo A3 del Sisbén, que corresponde a población en pobreza extrema, confirman la precariedad de su situación. Estas circunstancias evidencian que el accionante enfrenta una amenaza grave e inminente a su mínimo vital, pues carece de los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas y las de su esposa, quien depende económicamente de él.

54. Bajo este panorama, exigirle que someta su reclamación exclusivamente al trámite de la jurisdicción ordinaria laboral equivaldría a desconocer su condición de sujeto de especial protección constitucional y a prolongar su situación de vulnerabilidad, cuya gravedad está suficientemente acreditada en este caso. Como ya se dijo, la Corte Constitucional ha reiterado que, en escenarios de debilidad manifiesta, el análisis de subsidiariedad debe flexibilizarse para evitar que la tutela se convierta en un mecanismo residual inoperante

ante circunstancias que requieren una intervención inmediata. De este modo, es claro que la subsidiariedad de la tutela no puede interpretarse en perjuicio de quienes se encuentran en una condición de extrema necesidad y requieren medidas urgentes para la garantía de sus derechos.

55. Ahora bien, aunque el actor presentó una demanda ordinaria laboral el 18 de diciembre de 2024, por los mismos hechos que motivaron esta acción de tutela, y en el marco de dicho proceso las partes suscribieron un acuerdo conciliatorio parcial, ello no desvirtúa la necesidad de una respuesta de fondo por parte del juez constitucional. De hecho, en este caso es necesario analizar, como se hará en el siguiente apartado, si dicho acuerdo protegió de manera integral las pretensiones del accionante o si, por el contrario, dejó sin resolver aspectos esenciales vinculados a su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta evaluación es crucial para mostrar que, en este caso, a pesar del acuerdo conciliatorio, la acción de tutela conserva su objeto y justifica una intervención del juez constitucional para garantizar la protección efectiva de los derechos del accionante.

56. En síntesis, la vulnerabilidad que enfrenta el accionante, su avanzada edad, la falta de ingresos, su imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral y la amenaza a su mínimo vital exigen que la justicia constitucional intervenga de manera transitoria, para evitar que su situación se agrave mientras se surten las etapas del proceso ordinario. Sin embargo, antes de adoptar cualquier medida, la Sala debe analizar el alcance del acuerdo conciliatorio suscrito y determinar si este resolvió, de manera integral, las dimensiones de protección que se derivan de la estabilidad laboral reforzada y del derecho a la dignidad del trabajador, con miras a determinar la configuración o no de una carencia de objeto.

4. Cuestión previa: en el caso concreto no se configuró la carencia actual de objeto

57. Consideración general. Acorde con la jurisprudencia constitucional, la tutela pierde

su razón de ser como mecanismo de amparo cuando las circunstancias que la motivaron cambian o desaparecen. Esta es la idea central que soporta el concepto de carencia actual de objeto y son tres presupuestos los que la doctrina constitucional ha identificado para su configuración: (i) el hecho superado, el cual supone la satisfacción de lo pedido en la tutela, como producto del obrar de la entidad accionada[55]; (ii) el daño consumado, que tiene lugar cuando se ha perfeccionado la afectación que con la tutela se pretendía evitar[56]; y (iii) el hecho sobreviviente, el cual se refiere a cualquier otra circunstancia que “determine que la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío”[57].

58. Análisis concreto. Teniendo en cuenta que, en sede de revisión, el accionante inició un proceso ordinario laboral contra su empleador y que, en el marco del mismo, las partes suscribieron un acuerdo conciliatorio sobre algunas de las pretensiones contenidas en la acción de tutela, es necesario que la Sala Tercera de Revisión de cuenta de por qué no se configura en este caso la carencia actual de objeto, por hecho superado.

59. Aunque el acuerdo conciliatorio celebrado ante la autoridad judicial competente se refirió a aspectos relacionados con el pago de salarios y prestaciones sociales, no agotó todas las dimensiones de protección que el accionante pretende obtener a través de esta acción de tutela. La principal pretensión del actor consiste en su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual jerarquía, adecuado a su estado de salud, conforme a las recomendaciones médicas vigentes. Esta dimensión es parte del núcleo de protección que se deriva del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

60. En este caso, además, la pretensión del accionante de obtener una indemnización por despido discriminatorio sigue sin resolverse. En el marco de la estabilidad laboral reforzada, esta indemnización no constituye un derecho accesorio ni secundario, sino una forma de resarcimiento que protege al trabajador frente a decisiones de terminación del contrato basadas en su estado de salud o en su condición de vulnerabilidad. La falta de

acuerdo sobre este aspecto confirma que el acuerdo conciliatorio no satisface de manera integral las pretensiones del accionante.

61. Bajo esa perspectiva, es importante tener en consideración que la irrenunciabilidad de los derechos laborales ciertos e indiscutibles, consagrada en el artículo 53 de la Constitución, impone límites claros a los acuerdos conciliatorios en materia laboral. Si bien las partes tienen la libertad de conciliar ciertos aspectos de la relación laboral, esta facultad no puede extenderse a la disposición de derechos fundamentales que tienen un carácter imperativo. En este caso, la estabilidad laboral reforzada del señor Hernán no puede ser objeto de transacción ni de renuncia tácita, ni parcial o absolutamente, pues constituye una garantía que protege a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, especialmente cuando enfrentan problemas de salud que afectan su capacidad laboral[58].

62. Los acuerdos conciliatorios, por su naturaleza, están destinados a poner fin a controversias de contenido patrimonial o económico, siempre que no se trate de derechos ciertos e indiscutibles, de acuerdo con lo previsto en el artículo 53 de la Constitución. Así, este tipo de acuerdos no pueden ser utilizados como un mecanismo para eludir las garantías mínimas de protección que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores. En este sentido, un acuerdo que solo resuelve algunos de los emolumentos requeridos por el actor no puede interpretarse como una solución integral que excluya la competencia del juez constitucional.

63. A propósito de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que, incluso en el marco de acuerdos conciliatorios, los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser protegidos de manera efectiva[59]. Esto es especialmente relevante cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta, como el señor Hernán, un adulto mayor con una condición de salud deteriorada y sin acceso a una pensión. En tales casos, la protección de la estabilidad laboral reforzada adquiere un carácter prevalente y no puede ser limitada o desconocida por un acuerdo que solo aborde algunos aspectos económicos.

64. El acuerdo conciliatorio celebrado en este caso, entonces, no puede interpretarse como una renuncia a los derechos derivados de la estabilidad laboral reforzada. El derecho al reintegro, a la continuidad en el empleo bajo condiciones adecuadas para su salud y a la indemnización por despido discriminatorio, así como los derechos económicos ciertos e indiscutibles, permanecen vigentes, pues no fueron protegidos expresa e integralmente en dicho acuerdo y hacen parte del ámbito de protección que esta acción de tutela busca garantizar.

65. En consecuencia, la Sala concluye que no se configura una carencia actual de objeto por hecho superado, pues el acuerdo conciliatorio solo resolvió parcialmente algunas de las pretensiones del accionante, dejando sin resolver las dimensiones fundamentales de protección derivadas de su estabilidad laboral reforzada. El artículo 53 de la Constitución impone límites a los acuerdos conciliatorios en materia laboral, asegurando que los derechos fundamentales no puedan ser objeto de transacción ni renuncia. Por lo tanto, la acción de tutela conserva su objeto y justifica el amparo transitorio, en los términos previamente indicados.

5. Planteamiento del problema jurídico y estructura de la decisión

66. Superado el análisis de procedibilidad y habiendo concluido que en el presente asunto no se configuró la carencia actual del objeto, le corresponde a la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional resolver el siguiente problema jurídico: ¿vulnera un empleador del sector minero los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital de uno de sus empleados, quien tiene 72 años de edad y afirma encontrarse en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, al dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo, sin autorización previa

del Ministerio del Trabajo?

67. Para dar respuesta a este interrogante, la Sala: (i) reiterará las reglas sobre el contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y su aplicación en los contratos a término fijo; (ii) se referirá a los adultos mayores como sujetos de especial protección constitucional; y a (iii) la situación de vulnerabilidad de los trabajadores del sector minero en Colombia. A partir de estas consideraciones procederá a (iv) analizar el caso concreto y a resolver el problema jurídico planteado.

5. Contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y su aplicación en los contratos a término fijo. Reiteración de jurisprudencia[60]

68. La estabilidad laboral reforzada es la prerrogativa que protege a los trabajadores en estado de debilidad manifiesta y les garantiza la permanencia en el empleo, al prohibir su despido por causas subjetivas y discriminatorias. Este derecho encuentra sustento, no solo en instrumentos internacionales ratificados por el ordenamiento jurídico colombiano[61], sino también en los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política, que estipulan: (i) el derecho a la igualdad real y efectiva entre las personas, el mandato de no discriminación y el deber del Estado de brindar protección especial a personas en circunstancias de debilidad manifiesta; (ii) el derecho al trabajo, el cual goza de especial protección del Estado en todas sus modalidades y que debe cumplirse en condiciones dignas y justas; y (iii) los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales; entre los que cabe mencionar el principio de la igualdad de oportunidades para los trabajadores y el de estabilidad en el empleo.

69. El fundamento legal de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se

encuentra en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme al 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”; y quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”.

70. En ese sentido, acorde con la jurisprudencia constitucional[62], el fuero de salud que confiere el derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra compuesto por la prohibición general de despido discriminatorio, el derecho a permanecer en el empleo, la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y la presunción de despido discriminatorio. No obstante, aquel no solo cubre a las personas en situación de discapacidad, sino también a las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud que no han sido calificadas, cuando sus padecimientos les dificulten o imposibiliten el desarrollo normal de sus actividades[63].

71. Ahora bien, la protección al trabajador, por virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, depende de que: (i) se acredite que este realmente se encuentra en una condición de salud que “le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”[64]; (ii) “la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido”[65]; y (iii) “no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”[66].

72. Cuando el juez verifique la configuración de las anteriores condiciones, debe adoptar los siguientes remedios encaminados a conjurar la vulneración de los derechos afectados por el despido del trabajador en situación de debilidad manifiesta: “(i) declarar la ineficacia del despido y, en consecuencia, ordenar el pago de los salarios y las prestaciones sociales

dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (ii) ordenar el reintegro laboral al mismo cargo o a uno similar en el que el trabajador no sufra riesgo de empeorar su salud; (iii) ordenar la realización de una capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, si es el caso, y (iv) ordenar el pago de una indemnización de 180 días de salario, si el despido fue discriminatorio”[67].

73. Finalmente, la Corte ha reiterado que la ineficacia del despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa la condición de salud del trabajador, se extiende a las diferentes modalidades de vinculación laboral, independientemente de la forma del contrato o su duración[68]. Así, se ha considerado que esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo; con lo cual, el vencimiento del término no releva al empleador de solicitar la respectiva autorización al Ministerio del Trabajo, cuando su empleado se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

74. En consecuencia, cuando subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, éste tendrá derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado[69].

6. Los adultos mayores como sujetos de especial protección constitucional

75. Acorde con la jurisprudencia constitucional, existen algunas personas que, por sus condiciones particulares, se encuentran en estado de debilidad manifiesta y tienen derecho a recibir un mayor grado de protección por parte del Estado; como los niños, niñas y adolescentes, las mujeres embarazadas, los adultos mayores y las personas en situación de discapacidad, entre otros. Así, en concordancia con el artículo 13 de la Constitución Política, el propósito fundamental de la categoría de “sujeto de especial protección constitucional”, es reducir los efectos nocivos de la desigualdad material que afecta a algunos sectores de la población[70].

76. En ese sentido y en aplicación de los artículos 13 y 46 de la Constitución Política, la Corte ha considerado que los adultos mayores son merecedores de un trato preferencial por parte del Estado como garantía para propender por la igualdad efectiva en el goce de sus derechos[71]. Ello, debido a que “los cambios fisiológicos atados al paso del tiempo pueden representar para quienes se encuentran en un estado de edad avanzada un obstáculo para el ejercicio y la agencia independiente de sus derechos fundamentales, en relación con las condiciones en que lo hacen las demás personas”[72].

77. Particularmente, la Corte ha considerado que la condición de sujetos de especial protección constitucional de la que gozan los adultos mayores, adquiere mayor relevancia cuando “los reclamos se hacen en el plano de la dignidad humana” o “está afectada su subsistencia en condiciones dignas, la salud, el mínimo vital, entre otros”[73]. Correspondiéndole a las autoridades y, en particular, al juez constitucional, obrar con especial diligencia y aplicar criterios eminentemente protectores a su favor[74].

78. En consecuencia, en varias oportunidades la Corte ha protegido a los adultos mayores en el contexto de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, teniendo en cuenta que sus condiciones físicas, económicas o sociológicas los ponen en una situación de vulnerabilidad diferencial frente a otros colectivos de la sociedad[75]. Como se mencionó anteriormente, la Corte ha valorado la edad como factor de vulneración y ha flexibilizado el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, al examinar el requisito de subsidiariedad, por cuanto ha estimado que los adultos mayores se encuentran en una posición de debilidad e indefensión que les dificulta encontrar empleo y, así, obtener los ingresos necesarios para disfrutar de una vida digna[76].

7. La situación de vulnerabilidad de los trabajadores del sector minero en Colombia

79. Si bien la mayoría de los asuntos que a la Corte le ha correspondido valorar frente al impacto de la actividad minera en los derechos fundamentales, han girado en torno a derechos como la consulta previa y el derecho a gozar de un ambiente sano, esta Corporación también ha revisado acciones de tutela promovidas por trabajadores del sector minero dirigidas a reclamar la protección de sus derechos a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada[77]; las cuales han dado cuenta de los riesgos inherentes al ejercicio de la actividad minera y a la situación de vulnerabilidad que muchos de esos trabajadores enfrentan.

80. Así por ejemplo, en las sentencias T-106 de 2015 y T-199 de 2015, la Corte se pronunció sobre la presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de unos trabajadores que, tras años de laborar en minas de carbón de Cundinamarca y el Norte de Santander, fueron despedidos a raíz de las dolencias que estaban sufriendo, como consecuencia del ejercicio de la minería.

81. En la primera sentencia, los dos accionantes eran adultos mayores que fueron diagnosticados con enfermedades de origen profesional y común, de carácter respiratorio, ligadas al ejercicio de la minería. En la segunda sentencia, el accionante denunció que, por muchos años ejerció la minería de forma informal. En ambas oportunidades, la Corte evidenció que los contratos de trabajo fueron terminados de forma unilateral, sin justa causa y sin el permiso del Ministerio del Trabajo, pese a que los accionantes se encontraban en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud; y en consecuencia concedió el amparo constitucional.

82. Por otro lado, en la Sentencia T-315 de 2015 la Corte conoció de la acción de tutela promovida por un minero al que su fondo de pensiones le negó el derecho a la pensión especial de vejez para personas que realizan actividades de alto riesgo. Frente al asunto, la Corte calificó a la minería como una actividad de alto riesgo, por las particulares condiciones en las que se desarrolla. De acuerdo con el Censo Minero Departamental que realizó el

Ministerio de Minas y Energía en los años 2010 y 2011, indicó que:

“La mayoría de las personas que practican este oficio enfrentan un mayor riesgo de padecer afectaciones en su estado de salud dadas las precarias condiciones laborales en las que trabajan, tienen dificultades para jubilarse porque no cotizan al sistema de pensiones, y no cuentan con la protección correspondiente en caso de sufrir un accidente profesional, pues no están afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales”[78].

83. En esa misma línea, en la Sentencia T-046 de 2024, la Corte se pronunció sobre la acción de tutela interpuesta para obtener la protección del derecho fundamental a la seguridad social de un trabajador del sector minero que sufrió un accidente de trabajo y solicitaba la calificación de pérdida de capacidad laboral. La Corte se refirió a las difíciles condiciones de trabajo que dichos trabajadores enfrentan y concluyó que generalmente se encuentran en una situación precaria y de vulnerabilidad:

“Debido a la informalidad que caracteriza al sector, la falta de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo y a que los trabajadores no son afiliados al sistema de seguridad social”; por lo que muchas veces tienen “dificultades para cubrir los riesgos asociados a eventuales afectaciones a su salud por accidentes o enfermedades laborales” [79].

84. Basada en los informes de la Organización Internacional del Trabajo[80], la Corte enfatizó en que la actividad minera representa “alrededor del 1% de la fuerza de trabajo mundial y el 8% de los accidentes mortales en el trabajo, lo cual demuestra que es una actividad laboral riesgosa”. Además, advirtió que muchas veces “se desarrolla de manera informal, los empleos son precarios” y están lejos de cumplir con los principios rectores y normas de trabajo; como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que les exige a los Estados adoptar medidas para asegurar una protección eficaz

contra las vulneraciones de los derechos allí consagrados, relacionadas con actividades empresariales[81].

85. Adicionalmente, la Corte hizo mención de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, entre los cuales destacó el deber de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que implica abstenerse de infringirlos, hacer frente y reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Con fundamento en las anteriores precisiones, la Corte concluyó que:

“La mayoría de los trabajadores que ejercen la minería en Colombia tienen mayores riesgos de que su salud se vea afectada como consecuencia de ejercer dicha actividad”; y pese a ello, “tienen mayores dificultades para jubilarse porque generalmente no cotizan al sistema general de pensiones y no cuentan con la protección correspondiente, pues en caso de sufrir un accidente de trabajo, no están afiliados a una ARL”[82].

86. La Corte amparó los derechos fundamentales del accionante y, entre otras cosas, le ordenó a su fondo de pensiones que iniciara todas las gestiones necesarias para calificar su pérdida de capacidad laboral. Además, instó al Ministerio del Trabajo, al Ministerio de Minas y Energía y a la Agencia Nacional Minera a verificar, en el marco de sus funciones, las condiciones de los lugares de trabajo en las que se estén realizando actividades mineras y el cumplimiento e implementación de los lineamientos propuestos mediante la Resolución 40209 de 2022 sobre la Política de Seguridad Minera; la cual identificó la reducida afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y la baja formación en seguridad de los mineros, como algunos de los ejes problemáticos a mejorar.

87. En síntesis, la minería es una actividad especialmente riesgosa y las personas que la ejercen son propensas a sufrir las consecuencias de la informalidad que la caracteriza.

Además, la protección de los derechos humanos, en el marco de las actividades empresariales, es un asunto que no solo le concierne a los Estados, sino que también les corresponde a las empresas contar con políticas apropiadas para su garantía; sobre todo cuando las afectadas son personas en situación de pobreza o de vulnerabilidad, como es el caso de los trabajadores del sector minero en Colombia.

88. Para estos efectos, el legislador ha previsto algunas normas especiales del sector minero que hacen referencia a la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, vale la pena resaltar el artículo 97 de la Ley 685 de 2001[83], según el cual, el personal minero debe contar con los medios materiales necesarios para preservar su vida e integridad, de conformidad con las normas vigentes sobre seguridad, higiene y salud ocupacional.

89. Igualmente, los decretos 222 de 1993[84] y 1886 de 2015[85], compilados en el Decreto 1073 de 2015[86] hacen referencia, entre otras cosas, a: (i) la necesidad de contar con un programa de salud ocupacional destinado a la prevención de los riesgos profesionales que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores del sector minero.; (ii) la obligación que tienen las personas naturales y jurídicas que desarrollen labores mineras de afiliar a sus empleados al Sistema General de Seguridad Social Integral y de pagar oportunamente los respectivos aportes y los parafiscales; y (iii) el deber de facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo y asumir los costos de esta.

8. Análisis del caso concreto, conclusiones y órdenes a proferir

90. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional considera que Juan, en su calidad de propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”, vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la dignidad humana, al debido proceso y al mínimo vital de Hernán, al terminar su contrato de trabajo a término fijo, sin

autorización del Ministerio del Trabajo, por las razones que se exponen a continuación.

91. En primer lugar, se encuentra acreditado que, al momento del despido, la condición de salud del accionante le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

92. En efecto, el historial médico del accionante muestra que desde septiembre de 2023 presentó un cuadro de dolor lumbar intenso con irradiación a los miembros inferiores, lo que llevó a su diagnóstico de “estenosis del canal neural por disco intervertebral” y “compresiones de las raíces y plexos nerviosos en trastornos de los discos intervertebrales”. Esta condición requirió una cirugía de laminectomía el 29 de septiembre de 2023, tras la cual permaneció incapacitado hasta el 28 de octubre de 2023.

93. Sin embargo, el actor continuó con dolor lumbar y, el 7 de noviembre de 2023, ingresó de nuevo al hospital. En esa ocasión el médico tratante dispuso “el reintegro laboral con recomendaciones en mes y medio”, le prescribió una incapacidad desde el 11 de noviembre hasta el 30 de noviembre de 2023 y le ordenó terapias físicas y cita de control en dos meses[87]. De acuerdo con el material probatorio obrante en el expediente, a la finalización de su última incapacidad, el 4 de diciembre de 2023, el accionado le informó sobre la terminación de su contrato de trabajo a término fijo, la cual se hizo efectiva desde el 5 de diciembre de 2023[88].

94. Independientemente de las diferencias entre las partes sobre las funciones exactas que desempeñaba el accionante, ambas coinciden en que trabajó al menos como carretero[89]. Según el relato del actor, esta labor implicaba el traslado de material rocoso en una carreta desde el frente de trabajo hasta la superficie, en recorridos de entre 35 y 40 metros, con un peso aproximado de 5 arrobas. Se trata de una actividad que evidentemente demanda un esfuerzo físico considerable y que, en un trabajador con afecciones lumbares severas, de 72

años de edad, representa un riesgo significativo para su integridad.

95. Es claro, entonces, que el deterioro en la salud del accionante no era un evento repentino ni un episodio aislado. Por el contrario, reflejaba una progresión previsible del desgaste físico acumulado tras años de trabajo en condiciones exigentes y sin garantías suficientes. Bajo estas condiciones, el despido no solo implicó la pérdida de su fuente de ingreso, sino también la interrupción de su acceso al sistema de seguridad social, afectando su atención médica y la rehabilitación necesaria para sobrellevar su enfermedad. En estas condiciones, la decisión de desvincularlo del empleo sin considerar su estado de salud ni brindarle alternativas laborales ajustadas a su condición, constituye una medida desproporcionada y carente de humanidad.

96. Toda esta situación no solo muestra la importancia de materializar la protección de la estabilidad laboral reforzada del accionante, sino que pone en evidencia la vulnerabilidad que enfrentan los trabajadores mineros. Se trata de una actividad que, como ya se dijo en las consideraciones previas de esta providencia, expone a las personas a altos riesgos y desgaste físico, con contratos muchas veces inestables y sin acceso a seguridad social plena. En este caso, a pesar de haber trabajado durante varios años en la minería, el accionante no ha logrado cumplir los requisitos para acceder a una pensión, lo que lo deja en una situación de desprotección agravada.

97. En suma, la Sala observa que el actor, mientras estuvo vinculado laboralmente, fue diagnosticado con afecciones del canal lumbar y de los discos lumbares, y que las funciones que desarrollaba al servicio del accionado se relacionaban con la carga de material rocoso. Estas condiciones le impedían o le dificultaban significativamente el desempeño de sus actividades. Esto se agrava si se tiene en cuenta que, durante el último mes del despido, el accionante estuvo incapacitado y que, en razón a su diagnóstico, le emitieron recomendaciones para el reintegro laboral y le ordenaron tratamiento por fisioterapia y control médico en dos meses.

98. En segundo lugar, la Corte considera que la condición de debilidad manifiesta del accionante era conocida por el empleador en un momento previo al despido.

99. Como se acaba de precisar, durante la ejecución del contrato de trabajo, Hernán fue sometido a una cirugía por una enfermedad que le generó incapacidades médicas y la necesidad de asistir a diferentes citas por fisiatría. Según se desprende del expediente, el accionante estuvo incapacitado desde el 29 de septiembre hasta el 28 de octubre de 2023[90] y desde el 11 hasta el 30 de noviembre de 2023[91]. Además, en su historia clínica se aprecia que le ordenaron tratamiento médico y que, durante la relación laboral, asistió a seguimiento por fisiatría los días 21, 22, 23, 24, 27, 28 y 29 de noviembre de 2023[92].

100. También se evidencia que la nieta del accionante le envió correos electrónicos a la empresa indicando que las incapacidades médicas de su abuelo fueron entregadas presencialmente, el 5 de octubre de 2023. En los correos, solicita la asignación de citas con especialistas en fisiatría y neurocirugía para que le den las recomendaciones médicas correspondientes, teniendo en cuenta que no había podido ser valorado, por seguir suspendido en el Sistema de Seguridad Social en Salud[93].

101. Además, en el expediente obra copia de la carta de terminación del contrato de trabajo en la que el empleador le reprocha al accionante el hecho de que no se haya presentado a trabajar el 1° de diciembre de 2023, siendo que su última incapacidad había finalizado el 30 de noviembre de ese mismo año[94]; lo cual desvirtúa la afirmación según la cual, no tenía conocimiento de su estado de salud porque las incapacidades no habrían sido allegadas por los conductos regulares.

102. En tercer lugar, se considera que en el caso concreto no existe una justificación suficiente para la desvinculación del actor, que logre desvirtuar la presunción de despido

discriminatorio.

103. Evaluadas las circunstancias mencionadas, es posible afirmar que la condición de salud del actor le implicó una afectación sustancial en el desempeño normal de sus labores como carretero. Por ende, se estima que la terminación de su contrato de trabajo, sin consideración a su estado de salud y a las incapacidades médicas prescritas durante el mes anterior al despido, tuvo un móvil discriminatorio; ello, al margen de que el empleador haya alegado una causal objetiva de despido en la carta de terminación del contrato de trabajo, sustentada en la inasistencia del accionante tras la finalización de su última incapacidad.

104. En efecto, Juan no solicitó autorización previa al Ministerio del Trabajo para proceder con el despido del accionante como lo exige el precedente jurisprudencial, incluso para los contratos a término fijo, y tampoco se acreditó que las causas que dieron origen a la relación laboral hubieran desaparecido; lo que lleva a presumir que el despido tuvo como causa una razón discriminatoria basada en su estado de salud.

105. Las circunstancias expuestas a lo largo de este acápite se tornan mucho más gravosas si se tiene en cuenta que el accionante es un adulto mayor que dedicó gran parte de su vida a la minería; en el caso es evidente que posiblemente encontraría dificultades para emplearse de nuevo en el sector minero, por su estado de salud y por su edad. Además, por la informalidad que caracteriza la contratación en el sector, no habría alcanzado a cotizar las semanas requeridas para pensionarse por vejez; lo que lo pone en una clara situación de vulnerabilidad que debe ser valorada por el juez constitucional.

106. En consecuencia, el accionante y su núcleo familiar han quedado expuestos a una situación de vulnerabilidad extrema. Ante estos hechos, el juez constitucional, pero sobre todo los empleadores, deben cumplir estrictamente el mandato de protección especial a los adultos mayores, en virtud del cual se imponga el deber de garantizarles condiciones de

vida dignas. No se trata solo de permitirles subsistir, sino de evitar que sean condenados a la precarización y al abandono.

107. En esta providencia se ha mostrado que, a la luz de la jurisprudencia constitucional, los adultos mayores son sujetos de especial protección constitucional y que el trabajo, además de ser un derecho fundamental, es un espacio de realización personal y social. El principio de dignidad humana impone una obligación ineludible a los empleadores y al Estado: garantizar que el trabajo no se convierta en un instrumento de marginación y que no se utilice como pretexto para descartar a los trabajadores cuando su fuerza física se ve reducida. De este modo, es necesario no perder de vista que el envejecimiento es un proceso natural y previsible, y el ordenamiento jurídico no puede permitir que quienes han dedicado su vida al trabajo sean descartados en la etapa en la que más protección necesitan.

108. Así, no se trata solo de una violación a la estabilidad laboral reforzada del accionante, sino de una mirada sobre el trabajo que lo despoja de su valor humano y lo reduce a una simple transacción económica. Esta lógica atenta contra los principios que rigen el Estado Social de Derecho y desconoce que el trabajo es, antes que nada, un espacio de construcción digna de identidad y de participación en la sociedad. Permitir la desvinculación de un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta sin ofrecer alternativas de protección no solo vulnera el derecho individual del afectado, sino que también erosiona los principios de justicia y solidaridad que sustentan el orden constitucional.

109. De este modo, la Sala observa que la terminación del contrato de trabajo del accionante, sin tener en cuenta su condición de salud y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, evidencia una afectación clara y directa a su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta afectación resulta suficiente para justificar el amparo transitorio ordenado en esta providencia, pues garantiza que, en atención a su estado de debilidad manifiesta y su

situación de vulnerabilidad económica, el accionante no quede desprotegido mientras se resuelve el proceso ordinario laboral en curso. En efecto, la protección concedida por el juez de tutela tiene como finalidad evitar que el actor quede expuesto a una situación de desamparo que agrave su condición física y económica, en tanto el juez ordinario resuelve de manera definitiva las controversias derivadas del vínculo laboral. Esta intervención se justifica en la necesidad de asegurar una protección efectiva de sus derechos fundamentales frente a los efectos negativos inmediatos de su desvinculación.

111. En dicho análisis, el juez laboral deberá tener en cuenta, además, el alcance estrictamente restrictivo del acuerdo conciliatorio presentado en el proceso ordinario, en consideración a que el mismo se limitó a algunos de los aspectos económicos en controversia, sin garantizar de manera integral los todos derechos del trabajador que estarían comprometidos. Por lo tanto, el juez deberá valorar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles que no fueron cubiertos adecuadamente en la conciliación y proceder con su protección adecuada. Este enfoque busca asegurar que el proceso ordinario cumpla su propósito de brindar una solución integral y justa, sin que la conciliación se convierta en un obstáculo para la protección plena de los derechos fundamentales del trabajador.

112. En consideración de todo lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión revocará las sentencias de instancia y, en su lugar, concederá el amparo transitorio de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana vulnerados al accionante, producto de su desvinculación.

113. En consecuencia, se le ordenará a Juan, en su calidad de propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”, que: (i) reintegre al accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual jerarquía, que se ajuste a su condición de salud actual. De ser el caso, el accionado deberá capacitarlo para cumplir las tareas del nuevo cargo; y (ii) le

pague la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como se ha decidido en otros casos en los que se ha reconocido el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada[95].

114. Estas determinaciones buscan restablecer en la mayor medida posible el perjuicio ocasionado y garantizar que el accionante pueda acceder a los recursos económicos que le permitan cubrir sus necesidades básicas y atender adecuadamente su situación de salud, hasta tanto se resuelva de forma definitiva el proceso ordinario laboral que se encuentra en curso.

115. Como cuestión final, la Sala advierte que a lo largo del trámite de esta acción de tutela se han puesto de presente cuestiones que, aunque no están vinculadas con el problema jurídico aquí resuelto, guardan relación con la situación laboral del accionante. Por ejemplo, se ha hablado de la presunta informalidad de su vinculación antes del año 2013, el supuesto incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social y la aparente falta de pago de incapacidades adeudadas. Para la Sala, estas y cualquier otra controversia derivada del vínculo entre las dos partes, deberán ser analizadas en el proceso laboral ordinario que actualmente se encuentra en curso, donde se cuenta con la amplitud probatoria propia de dicha instancia para determinar las obligaciones que puedan derivarse de este asunto.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Promiscuo Municipal de Buenos Aires, Cauca, el 5 de marzo de 2024, y por el Juzgado Primero Promiscuo de Familia del Circuito de Santander de Quilichao, Cauca, el 16 de mayo de 2024, que declararon la improcedencia de la acción de tutela instaurada contra Juan. En su lugar CONCEDER el amparo transitorio de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de Hernán, hasta tanto se resuelva de forma definitiva el proceso ordinario laboral que se encuentra en curso, en los términos indicados en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. De acuerdo con la parte motiva de esta providencia, ORDENAR a Juan, en su calidad de propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia: (i) reintegre al accionante al cargo que venía ocupando o a uno de igual jerarquía, que se ajuste a su condición de salud actual. De ser el caso, el accionado deberá capacitarlo para cumplir las tareas del nuevo cargo; y (ii) le pague al actor la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO. DESVINCULAR del trámite a la Clínica Nueva Rafael Uribe Uribe S.A.S, al Hospital Francisco de Paula Santander, a la Nueva EPS, a Positiva Compañía de Seguros S.A.S. y al Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación en la causa por pasiva.

CUARTO. LÍBRENSSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] En cumplimiento de la Circular Interna n.º 10 de 2020 de la Corte Constitucional, por

medio del cual se establece que “se deberán omitir de las providencias que se publican en la página web de la Corte Constitucional los nombres reales de las personas en los siguientes casos: a) Cuando se haga referencia a su historia clínica u otra información relativa a la salud física o psíquica. b) Cuando se trate de niñas, niños o adolescentes, salvo aquellos datos de naturaleza pública. c) Cuando se pueda poner en riesgo el derecho a la vida e integridad personal o el derecho a la intimidad personal y familiar”.

[2] Expediente digital, archivo “02DemandaTutelaAnexos”.

[3] En el escrito de tutela, el accionante indicó que trabajó en la “Mina Verde” “por un espacio mayor a veinte años”; al respecto, en el escrito de contestación al auto probatorio de la magistrada sustanciadora, precisó que trabajó al servicio del accionado entre el 15 de enero de 1999 y el 1° de diciembre de 2023, desempeñando diferentes oficios. Sin embargo, no hay suficientes evidencias en el expediente que respalden dichas afirmaciones y el accionado se opuso ellas en la respuesta al auto probatorio de la magistrada sustanciadora. Expediente digital, archivos “02DemandaTutelaAnexos”, “MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA” y “Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan”.

[4] Expediente digital, archivo “MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA”, pp. 26-30.

[6] Ibidem, pp. 13-17.

[7] Expediente digital, archivo “MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA”, p. 25.

[8] Sin embargo, en sede de revisión y en respuesta al auto de pruebas de la magistrada sustanciadora, el accionante precisó que, en el mes de enero de 2024, el empleador le canceló las prestaciones sociales adeudadas y un sueldo que estaba pendiente. Asimismo, en la demanda ordinaria laboral que el accionante interpuso el 18 de diciembre de 2024, indicó que el 9 de enero de 2024, el empleador le canceló las prestaciones sociales adeudadas y un sueldo que estaba pendiente, a través de un depósito judicial por valor de \$3.054.334. Sin embargo, le seguirían adeudando la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Expediente digital, archivos “MATERIAL

PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA”, p. 17; y “Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan”, p. 15.

[9] Así lo informó el accionado, al contestar el auto probatorio de la magistrada sustanciadora, allegando copia de la demanda y del correo de traslado de la misma. Expediente digital, archivo “Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan”.

[10] Expediente digital, archivos “Continuidad de pronunciamientos – Hernán vs Juan” y “34ACTAAUDART77CPLPROCESO20251000100SIUGJConciliacionParcial”.

[11] Documento digital, archivo “03AutoAdmisorio”.

[12] Esto en cumplimiento de lo dispuesto por el Juzgado Primero Promiscuo de Familia del Circuito de Santander de Quilichao, Cauca, el cual, mediante providencia del 20 de febrero de 2024, declaró la nulidad de lo actuado a partir del auto admisorio, para que se integre debidamente el contradictorio, conservando la validez de las pruebas recaudadas. Es de anotar, por su parte, que el Juzgado Promiscuo Municipal de Buenos Aires, Cauca, había declarado la improcedencia de la acción de tutela, en el fallo del 2 de febrero de 2024, porque estimó que el accionante podía acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para dirimir el conflicto. Expediente digital, archivos “17AccionTutelaSegundaInstanciaJPFamiliaSantander_compressed”, “18ReinicoAutoAdmisorio” y “09FalloAccionTutela”.

[13] Expediente digital, archivos “08RespuestaTutelaAccionadoJuan” y “26RespuestaAccionadoJuan”.

[14] Expediente digital, archivo “23RespuestaMintrabajo”.

[15] Expediente digital, archivo “24RepsuestaPositiva”.

[16] Expediente digital, archivo “25RespuestaNuevaEPS-comprimido”.

[17] Expediente digital, archivo “28SegundoFalloAccionTutela”.

[18] Expediente digital, archivo “32ImpugnacionSegundoFalloTutela-comprimido”.

[19] Expediente digital, archivo “010SentenciaDeSegundaInstancia”.

[20] Integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y el magistrado Jorge Enrique Ibáñez Najar.

[21] En consecuencia, ofició: (i) al accionante, para que respondiera un cuestionario relacionado con su situación socioeconómica y de salud actual; (ii) al accionado, para que aportara copia del último contrato de trabajo suscrito con Hernán, así como de su expediente laboral; (iii) a la Nueva EPS, para que remitiera copia de las incapacidades que le emitió a Hernán, en vigencia de su último contrato laboral con Juan, en su calidad de propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”; y (iv) a Positiva Compañía de Seguros S.A., para que brindara un informe detallado sobre el incidente laboral que habría tenido lugar el 28 de enero de 2017 y que le habría generado al accionante “traumatismos superficiales que afectan otras combinaciones de regiones del cuerpo”.

[22] Expediente digital, archivo “Respuesta Requerimiento Corte Expediente Expediente – T10541062”.

[23] Expediente digital, archivo “202401005546491_1145_0000.pdf”.

[24] Expediente digital, archivo “MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA.pdf”.

[25] En ejercicio de ese oficio le correspondió “manejar un malacate hechizo de distancia, al que se le coloca una cuerda o manila y de esa forma se cuelga un tarro lleno de mineral o roca de más o menos 50 kg hasta sacarlo a la superficie de forma manual desde 30 metros de distancia hasta el lugar del descargue, lo que quiere decir que se saca con propia fuerza del trabajador, este oficio lo desempeñé hasta el año 2008, ganando un salario mínimo”. Expediente digital, ibidem.

[26] En ejercicio de ese oficio le correspondió trasladar “material rocoso en una carreta desde el frente de trabajo hasta la superficie entre una distancia de 35 a 40 metros y un peso de 5 arronas”. Expediente digital, ibidem.

[27] En ejercicio de ese oficio le correspondió “cargar y transportar el mineral con un peso de 5 arrobas en coches de madera o de hierro hasta los patios de acopio, tolvas o superficies, a una distancia de 50 metros, cargas que se hacían 4 veces en la mañana y 3

veces en la tarde durante la jornada diaria”. Expediente digital, ibidem.

[28] En ejercicio de ese oficio le correspondió “estar a cargo del personal que se encontraba en el turno (...), diseccionando actividades o labores según instrucciones del jefe”. Expediente digital, ibidem.

[29] En ejercicio de ese oficio le correspondió “estar al pendiente del material que se producía en el día y además, empacar pólvora”. Expediente digital, ibidem.

[30] Con su escrito, el accionante allegó copia de: (i) planillas de aportes al Sistema General de Seguridad Social, por parte de Juan, expedidas el 28 de abril de 2015 y 9 de octubre de 2015, donde figura Hernán como uno de sus empleados; (ii) certificado de salud ocupacional para el trabajo en alturas; (iii) certificado de afiliación a la Nueva EPS con fecha del 20 de septiembre de 2024, donde consta que el accionante se encuentra afiliado en el régimen subsidiado de salud y que la fecha de activación de los servicios fue el 1° de julio de 2024; (iv) certificado de afiliación a la Nueva EPS con fecha del 1° de diciembre de 2023, donde consta que el accionante se encontraba suspendido y que el último periodo cotizado había sido el 1° de octubre de 2023; (v) epicrisis de hospitalización, con fecha del 30 de septiembre de 2023, donde consta que el accionante fue sometido a una cirugía en la columna; (vi) orden médica de control por especialista en neurocirugía y de consulta con especialista en medicina física y rehabilitación; (vii) incapacidad médica desde el 29 de septiembre de 2023 hasta el 28 de octubre de 2023; (viii) incapacidad médica desde el 11 de noviembre de 2023 hasta el 30 de noviembre de 2023; (ix) historia clínica con fecha del 7 de noviembre de 2023, donde consta que el accionante ingresó al hospital por dolores fuertes en la columna; (x) orden médica de consulta por fisiatría con control en dos meses y terapia física integral; (xi) correo electrónico sin fecha remitido por Ingrid Mejía, nieta del accionante, en el que le contesta a Victoria Campo que las incapacidades médicas de su abuelo fueron entregadas en las oficinas de la empresa y que las recibió Angie Zúñiga, el 5 de octubre de 2023. Además, le solicita que la empresa suministre los medicamentos que requiere para el manejo de la presión arterial y del hipotiroidismo, pues su estado de afiliación en el Sistema de Seguridad Social en Salud se encontraba suspendido. Por último, le pide que se le asignen citas con especialistas en fisiatría y neurocirugía para que le den las recomendaciones médicas correspondientes; (xii) correo electrónico sin fecha remitido por Ingrid Mejía, nieta del accionante, en el que le informa a Victoria Campo que la

última incapacidad de su abuelo terminó el 28 de octubre de 2023 y que, por seguir suspendido en el Sistema de Seguridad Social en Salud, no ha podido ser valorado por médico especialista en fisiatría, por lo que no se pudo renovar la incapacidad. En consecuencia, la solicita que le agenden una cita médica particular y que la empresa se ponga al día con los dos meses de sueldo que a la fecha le adeudaban. Además, le informa que se puso en contacto con Juan para ponerlo al tanto de la situación; (xiii) correo electrónico del 26 de octubre de 2023 remitido por Ingrid Mejía, nieta del accionante, en el que le informa a Victoria Campo que no ha podido ponerse en contacto con el apoderado de la empresa y en el que solicita una solución pronta a la situación de su abuelo, pues no había podido acudir a un especialista, lo que ponía en riesgo su recuperación; (xiv) carta con fecha del 15 de julio de 2024, en la que la Nueva EPS le informa al accionante que su solicitud de valoración por Medicina Laboral o Salud Ocupacional para generarle recomendaciones laborales, corresponde a una actividad que debe desarrollar el empleador bajo sus recursos, dentro del Programa de Salud Ocupacional o Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; (xv) constancia de no acuerdo n.º 126 del 15 de diciembre de 2023, suscrita por la Inspectora de Trabajo de Santander de Quilichao, en la que consta que no existe ánimo conciliatorio entre las partes y se declara fracasada la diligencia iniciada por los mismos hechos expuestos en la acción de tutela; (xvi) examen médico ocupacional del 22 de mayo de 2018; (xvii) formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante de Porvenir S.A., con fecha del 28 de enero de 2017; (xiii) epicrisis del 10 de febrero de 2017, donde consta que el accionante sufrió un accidente de trabajo el 28 de enero de 2017; (xix) formato de solicitud de servicios de salud del 10 de febrero de 2017; (xx) resultados del examen de resonancia magnética que se le realizó al accionante, con fecha del 4 de abril de 2017, donde consta que tuvo una rotura de los tendones, tras el accidente laboral que sufrió; (xxi) epicrisis con fecha del 30 de junio de 2017, donde consta que el accionante fue diagnosticado con síndrome del manguito rotador; (xxii) cédula de ciudadanía del accionante; (xxiii) historia clínica con fecha del 17 de mayo de 2013, donde consta que al accionante le realizaron la amputación de un dedo, tras estar manipulando una cortadora de pasto; (xxiv) acta de declaración de juramento para fines extraprocesales del 10 de diciembre de 2024, en la que el accionante declara que trabajó en la “Mina Verde”, desde el 15 de enero de 1999 hasta el 1º de diciembre de 2023, que solo le empezaron a pagar su seguridad social desde el año 2014 y que sufrió un accidente de trabajo; (xxv) acta de declaración de juramento para fines extraprocesales del 10 de

diciembre de 2024, en la que tres compañeros de trabajo del accionante, declaran que lo conocen, que trabajó en la “Mina Verde” y que sufrió un accidente de trabajo. Expediente digital, archivo “MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA.pdf”.

[31] Expediente digital, archivo “Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan”.

[32] Al respecto, precisó que “el actor había sido requerido en al menos dos ocasiones anteriores para justificar o exponer los motivos de sus prolongadas inasistencias y en este último le fue comunicado que se daría por terminada la relación laboral, comunicados a los que hizo caso omiso y cuyas consecuencias ahora pretende disuadir”. Expediente digital, archivo “Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan”.

[34] Expediente digital, archivos “Continuidad de pronunciamientos – Hernán vs Juan” y “34ACTAAUDART77CPLPROCESO20251000100SIUGJConciliacionParcial”.

[35] “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”.

[36] Corte Constitucional, Sentencia T-326 de 2024.

[37] “La jurisprudencia de esta Corporación ha precisado el alcance de los conceptos de subordinación e indefensión. La subordinación ha sido definida como la existencia de una relación jurídica de dependencia, que se presenta, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus empleadores, los estudiantes en relación con sus profesores o ante los directivos del establecimiento. La indefensión hace referencia a una relación que implica la dependencia de una persona respecto de otra, pero no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa”. Corte Constitucional, Sentencia T-620 de 2017.

[38] Corte Constitucional, Sentencia T-103 de 2019.

[39] Cfr. Certificado de matrícula mercantil de persona natural de la Cámara de Comercio del Cauca, donde consta que Juan es el propietario del establecimiento de comercio “Mina Verde”. Expediente digital, archivo “Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan”.

[40] En efecto, entre los elementos probatorios obrantes en el expediente se encuentra copia de la carta de terminación del contrato de trabajo suscrito con el accionante y del acta de la liquidación del contrato, en donde consta como fecha de inicio el 17 de enero de 2022 y fecha de finalización el 5 de diciembre de 2023. Cfr. expediente digital, archivo “02DemandaTutelaAnexos”, pp. 7 y 8.

[41] Corte Constitucional, Sentencia T-087 de 2018.

[42] Corte Constitucional, Sentencia T-401 de 2021.

[43] Corte Constitucional, Sentencia SU-379 de 2019.

[44] Ibidem.

[45] Corte Constitucional, Sentencia T-195 de 2022.

[46] Ibidem.

[47] En Sentencia T-1068 de 2000, se dijo: “(...) para demostrar el perjuicio irremediable, al menos se deben señalar los hechos concretos que permitan deducir que ocurre dicho perjuicio el juez no se los puede imaginar, por supuesto que no se necesitan términos sacramentales pero al menos alguna indicación que le permita al juzgador tener la confianza de que en verdad se halla el peticionario en una situación que lo afecta a él y a su familia.” Posteriormente, en la Sentencia T-1316 de 2001, se señaló: “(...) tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero, además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada (...). De cualquier manera, no todos los daños constituyen un perjuicio irremediable por el simple hecho de tratarse de sujetos de trato preferencial.” De igual forma, sobre la flexibilidad en la valoración del perjuicio pueden observarse las sentencias T-719 de 2003; T-456 de 2004; T-167 de 2011; T-352 de 2011; T-796 de 2011; T-206 de 2013; T-269 de 2013 y T-276 de 2014, entre otras.

[48] Estas reglas de aplicación fueron desarrolladas en la Sentencia T-225 de 1993, las

cuales se han convertido en un criterio jurisprudencial consolidado en esta Corporación.

[49] Cfr. Corte Constitucional, sentencias T-524 de 2020

[50] Corte Constitucional, Sentencia T-195 de 2022.

[51] “Sin embargo, en casos de fuero de salud, el juez de tutela puede ordenar prestaciones económicas e indemnizaciones excepcionalmente si (i) existen pruebas en el expediente que prima facie demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema de vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el proceso ordinario se resuelve. Lo anterior, sin perjuicio de las devoluciones y compensaciones a las que haya lugar eventualmente en el proceso laboral”. Corte Constitucional, Sentencia T-195 de 2022; en referencia a las sentencias C-200 de 2019, T-052 de 2020 y T-237 de 2021.

[52] Corte Constitucional, Sentencia T-195 de 2022. Cfr. Corte Constitucional, sentencias T-195 de 2022, T-524 de 2020, SU-075 de 2018, T-109 de 2021, T-338 de 2018, T-335 de 2015 y T-993 de 2002, T-111 de 2012, T-106 de 2015, T-327 de 2015 y T-052 de 2018 y T-106 de 2015.

[53] Corte Constitucional, Sentencia T-326 de 2024.

[54] En las sentencias T-524 de 2020, T-195 de 2022, T-424 de 2022, T-135 de 2023 y T-276 de 2023, la Corte concedió el amparo transitorio, tras considerar que el medio idóneo y eficaz era el proceso ordinario laboral, pero que, en los casos concretos, se configuraba el acaecimiento de un perjuicio irremediable. En algunos de los casos, los actores ya habían iniciado el mecanismo ordinario de defensa judicial (T-524 de 2020, T-195 de 2022) y en otros la Corte los instó para que lo iniciaran, dentro de los 4 meses siguientes a la notificación de la providencia (T-424 de 2022, T-135 de 2023, T-276 de 2023).

[55] “Es importante precisar que en estos casos le corresponde al juez de tutela constatar que: (i) efectivamente se ha satisfecho por completo lo que se pretendía mediante la acción de tutela; (ii) y que la entidad demandada haya actuado (o cesado en su accionar) a motu proprio, es decir, voluntariamente”. Corte Constitucional, Sentencia SU-522 de 2019.

[56] “Esta figura amerita algunas precisiones adicionales: (i) si al interponer la acción de tutela ya es claro que el daño se generó, el juez debe declarar improcedente el mecanismo de amparo; pero si el daño se consuma durante el trámite judicial, bien sea en primera o en segunda instancia o en sede de revisión, el juez puede proferir órdenes adicionales tendientes a proteger la dimensión objetiva del derecho, evitar repeticiones o identificar los responsables; (ii) el daño causado debe ser irreversible, pues respecto a los daños que son susceptibles de ser interrumpidos, retrotraídos o mitigados por una orden judicial, no es dable decretar la carencia de objeto”. Corte Constitucional, Sentencia SU-522 de 2019.

[57] La situación sobreviniente es una categoría más amplia que abarca circunstancias como las siguientes: (i) “el actor mismo es quien asume la carga que no le correspondía para superar la situación vulneradora”; (ii) “un tercero -distinto al accionante y a la entidad demandada- ha logrado que la pretensión de la tutela se satisfaga en lo fundamental”; (iii) “es imposible proferir alguna orden por razones que no son atribuibles a la entidad demandada”; o (iv) “el actor simplemente pierde interés en el objeto original de la litis”. Corte Constitucional, Sentencia SU-522 de 2019.

[58] Al respecto ver la reciente Sentencia SU-111 de 2025.

[59] Corte Constitucional, sentencias T-374 de 1993, SU-256 de 1996, T-1008 de 1999, T-631 de 2010 y T-438 de 2020, entre otras.

[60] En este apartado se reproducen algunas consideraciones expuestas en las sentencias T-215 de 2014, T-188 de 2017, T-434 de 2020, SU-061 de 2023, SU-269 de 2023 y T-244 de 2024 de la Corte Constitucional.

[61] Cfr. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009); Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de las Personas con Discapacidad (Ley 762 de 2002); Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Ley 82 de 1988).

[62] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia SU-087 de 2022.

[63] Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2000; reiterada, entre otras, en las sentencias T-519 de 2003, T-361 de 2008, T-125 de 2009, T-961 de 2010, T-050 de 2011, T-824 de

2014, T-405 de 2015, T-057 de 2016, SU-049 de 2017, T-014 de 2019, T-009 de 2020, T-195 de 2022.

[64] Según la Corte, los siguientes son algunos eventos que permiten acreditar este supuesto: “(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido”. Corte Constitucional, Sentencia SU-061 de 2023; en referencia a la Sentencia T-434 de 2020.

[65] Este conocimiento se acredita en los siguientes casos: “1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria. 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral. 3) El accionante es 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. 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato. 5) El empleador decide contratar 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 incapacitada un mes antes del despido. 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela. 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”. Corte Constitucional, Sentencia SU-061 de 2023; en

referencia a la Sentencia T-434 de 2020.

[66] “La persona en situación de debilidad manifiesta cuenta con una presunción de despido discriminatorio, la cual puede desvirtuarse e invierte la carga de la prueba al empleador, quien deberá demostrar que la terminación obedece a una justa causa”. Corte Constitucional, Sentencia SU-061 de 2023.

[67] Corte Constitucional, Sentencia T-465 de 2023; en reiteración a la Sentencia T-195 de 2022.

[68] Corte Constitucional, sentencias C-016 de 1998, T-1083 de 2007, T-263 de 2009, T-035 de 2022, T-514 de 2024, entre otras.

[69] Corte Constitucional, Sentencia T-263 de 2009; reiterada en la Sentencia T-386 de 2020.

[71] Corte Constitucional, sentencias T-564 de 2014, T-239 de 2016, T-257 de 2017, T-066 de 2020, T-182 de 2024, entre otras.

[72] Ibidem. Al respecto, ver también las sentencias T-014 de 2017 y T-252 de 2024.

[73] Corte Constitucional Sentencia C-177 de 2016.

[74] Corte Constitucional, Sentencia T-066 de 2020; en referencia a la Sentencia T-1178 de 2008.

[75] Cfr. Corte Constitucional, sentencias T-106 de 2015, T-199 de 2015, SU-049 de 2017, T-102 de 2020, T-057 de 2023, T-276 de 2023, T-145 de 2024 y T-364 de 2024.

[76] Corte Constitucional, Sentencia T-326 de 2024.

[77] Cfr. Corte Constitucional, sentencias T-134 de 2013, T-948 de 2013, T-106 de 2015, T-199 de 2015, T-315 de 2015, T-046 de 2024.

[78] Corte Constitucional, Sentencia T-315 de 2015.

[79] Corte Constitucional, Sentencia T-046 de 2024.

[80] Organización Internacional del Trabajo, “La minería: un trabajo peligroso”. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356574/lang-es/index.htm URL 23/10/2023.

[81] Corte Constitucional, Sentencia T-046 de 2024.

[82] En efecto, “para el 2015, sólo el 27.6% de los empleadores tenía a sus trabajadores afiliados al sistema general de seguridad social y el 28% implementaban algún tipo de medida en materia de salud ocupacional. Para el 2019, 158.502 trabajadores estaban afiliados al sistema general de riesgos laborales, lo cual representaba apenas el 2% del total del mercado. De igual modo, para abril de 2023, 56 mineros habían perdido la vida en el ejercicio de su labor; en 2022, la cifra ascendió a 146 víctimas mortales; en 2021, hubo 148 víctimas, y en 2020 murieron 171 mineros”. Corte Constitucional, Sentencia T-046 de 2024; con fundamento en: (i) Güiza, L. (2013). “La pequeña minería en Colombia: una actividad no tan pequeña”. Dyna, 80 (181): 109-117. Universidad Nacional de Colombia Medellín, Colombia, p.113. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49628728012> URL 23/10/2023; (ii) Ponce, G. (2019). “Comprensión de la afiliación y siniestralidad del sector minero. El sistema general de riesgos laborales y la informalidad (I)”. Bogotá: Fasecolda. Disponible en: <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/> URL: 30/10/2023; y (iii) Ministerio del Trabajo (29/04/2023). “Por alta accidentalidad MinTrabajo refuerza medidas de prevención en sector minero”. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/abril/por-alta-accidentalidad-mintrabajo-refuerza-medidas-de-prevencion-en-sector-minero> URL: 30/10/2023.

[83] “Por la cual se expide el Código de Minas y se dictan otras disposiciones”.

[84] “Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto”; cuya vigencia fue extendida por el Decreto 2496 de 1998.

[85] “Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas”.

[86] “Por la cual medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía”.

[87] Expediente digital, archivo "MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA.pdf".

[88] Expediente digital, archivo "02DemandaTutelaAnexos".

[89] Por un lado, Hernán manifestó que fungió como garruchero, carretero, cochero, capataz y vigilante; mientras que su ex empleador indicó que nunca se desempeñó como capataz, sino como ayudante de carreteo y paleo. Expediente digital, archivos "MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA.pdf" y "Pronunciamiento – Tutela Hernán VS Juan".

[90] Expediente digital, archivo "MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA", pp. 26-30.

[91] Expediente digital, archivo "02DemandaTutelaAnexos", pp. 9-12.

[92] Ibidem, pp. 13-17.

[93] Expediente digital, archivo "MATERIAL PROBATORIO EXPEDIENTE T-10.541.062 CORTE CONSTITUCIONAL H.M. DIANA FAJARDO RIVERA.pdf".

[94] Expediente digital, archivo "02DemandaTutelaAnexos".

[95] En la Sentencia T-195 de 2022, la Corte concedió el amparo transitorio al derecho a la estabilidad laboral reforzada y, como en esta ocasión, le ordenó a la empresa empleadora pagar la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario; tras advertir la existencia de un mayor grado de vulnerabilidad de la parte actora.

This version of Total Doc Converter is unregistered.