

## TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-227/24

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ-Plazo razonable para presentar tutela debe determinarse con base en las circunstancias del caso concreto

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Alcance y contenido

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 DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Frente a diferentes tipos de contratos, vinculaciones laborales y entidades contratantes

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

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Primera de Revisión

SENTENCIA T-227 DE 2024

Referencia: Expedientes acumulados T-9.790.531, T-9.790.826, T-9.795.372, T-9.813.781, T-9.813.876 y T-9.859.999.

Acciones de tutela formuladas por los ciudadanos Omar, Pedro, Roberto, Sonia, Catalina (en calidad de agente oficiosa de Tomás) y Wilson en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., Applus Norcontrol Colombia Ltda., Minerva Foods Cárnicas S.A.S., la Administración Municipal de El Retiro (Antioquia), Nacional de Aseo S.A. y el Banco Agrario de Colombia, respectivamente.

Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo.

Bogotá, D.C., catorce (14) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Diana Fajardo Rivera y Natalia Ángel Cabo, quien la preside, y por el magistrado Juan Carlos Cortés González, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente, las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA.

Esta decisión se emite en el trámite de revisión de los fallos de tutela dictados al interior de los siguientes expedientes acumulados:

\* T-9.790.531: revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira (Risaralda) y por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda), respectivamente. Las decisiones de tutela fueron emitidas dentro del trámite de la acción constitucional promovida por el ciudadano Omar en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S.

□ T-9.790.826: revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Palmira (Valle del Cauca) y por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Palmira (Valle del Cauca), respectivamente. Las decisiones de tutela fueron emitidas dentro del trámite de la acción constitucional promovida por el señor Pedro en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda.

□ T-9.795.372: revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Bucaramanga (Santander) y por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes de Conocimiento de Bucaramanga (Santander), respectivamente. Las decisiones de tutela fueron emitidas dentro del trámite de la acción constitucional promovida por el ciudadano Roberto en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A.S.

□ T-9.813.781: revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Promiscuo Municipal de El Retiro (Antioquia) y por el Juzgado Penal del Circuito de La Ceja (Antioquia), respectivamente. Las decisiones de tutela fueron emitidas dentro del trámite de la acción constitucional promovida por la señora Sonia en contra de la Administración Municipal de El Retiro (Antioquia).

□ T-9.813.876: revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Catorce Civil Municipal de Santiago de Cali (Valle del Cauca) y el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Santiago de Cali (Valle del Cauca), respectivamente. Las decisiones de tutela fueron emitidas dentro del trámite de la acción constitucional promovida por la ciudadana Catalina, en calidad de agente oficiosa del señor Tomás, en contra de Nacional de Aseo S.A. (Induaseo).

□ T-9.859.999: revisión de los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Cuarenta y Siete Civil del Circuito de Bogotá y por la Sala Primera Civil de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, respectivamente. Las decisiones de tutela fueron emitidas dentro del trámite de la acción constitucional promovida por el señor Wilson en contra del Banco Agrario de Colombia.

Los expedientes de la referencia fueron seleccionados para revisión, mediante el auto del 18 de diciembre de 2023, por la Sala de Selección de Tutelas Número Doce, conformada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Natalia Ángel Cabo. Dichos expedientes fueron acumulados para ser fallados en una sola decisión por presentar unidad de materia y, posteriormente, fueron asignados por reparto a la suscrita magistrada para la sustanciación y elaboración de la ponencia.

1. 1. La presente providencia contiene información relacionada con la historia clínica y la salud física o psíquica de los accionantes. Por consiguiente, como medida de protección de su intimidad, y de acuerdo con la Circular No. 10 de 2022 de esta Corte y el auto del 18 de diciembre de 2023 de la Sala de Selección de Tutelas Número Doce de 2023, esta sentencia tendrá dos versiones y se suprimirá de toda futura publicación de la misma los nombres de los accionantes, el de sus familiares, así como los datos e información que permitan conocer su identidad. Por tanto, en la versión pública se identificarán con nombres ficticios.

#### ) ANTECEDENTES

2. En el año 2023, los ciudadanos Omar, Pedro, Roberto, Sonia, Catalina (en calidad de agente oficiosa de Tomás) y Wilson presentaron, de forma independiente, acciones de tutela en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., Applus Norcontrol Colombia Ltda., Minerva Foods Red Cárnica S.A.S., la Administración Municipal de El Retiro (Antioquia), Nacional de Aseo S.A. (Induaseo) y el Banco Agrario de Colombia. Las acciones de tutela tratan sobre la terminación de la relación laboral a los actores por parte de las empresas o la entidad pública en la que laboraban. En todos los casos, los demandantes alegaron que fueron desvinculados laboralmente pese a que eran objeto de estabilidad laboral reforzada en razón a su condición de salud o situación de discapacidad, según corresponda. Asimismo, los actores afirmaron que sus empleadores conocían acerca de su estado de salud con anterioridad a la finalización del vínculo laboral. En relación con el caso del señor Tomás, se alegó la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad, disfrazada en contratos a término fijo, lo que desencadenó en la ausencia de renovación de su contrato dada su condición de salud.

3. Para mayor claridad, se expondrán los hechos relevantes de cada caso de forma separada.

1. %1.1 Expediente T-9.790.531

4. El ciudadano Omar presentó acción de tutela contra Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la honra, al mínimo vital y al buen nombre. A continuación, se describen los aspectos principales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

#### A. A) Hechos y pretensiones

5. El 1° de diciembre de 2020, el señor Omar, de 58 años, celebró contrato de trabajo a término fijo con la empresa Vitality Home Care I.P.S. S.A.S. para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales. Inicialmente, se estableció como fecha de terminación del contrato el 28 de febrero de 2021. Sin embargo, el 17 de septiembre de 2021, las partes convinieron, mediante un otrosí, que la duración del contrato sería indefinida. El salario establecido fue \$877.803 más el respectivo auxilio de transporte. El contrato se dio por terminado el 4 de agosto de 2023 por parte del empleador, quien argumentó una justa causa.

6. El 12 de enero de 2023, debido a una afectación de su salud de tipo lumbar, el accionante se realizó una radiografía de columna lumbosacra. El 8 de junio de 2023, el señor Omar recibió atención médica por dolor en la espalda y fue diagnosticado con “otros trastornos especificados de los discos intervertebrales”. Como consecuencia de su diagnóstico, el actor recibió como recomendaciones médicas “no levantar peso, no permanecer mucho tiempo de pie, no permanecer mucho tiempo sentado, no permanecer mucho tiempo agachado, val. por salud ocupacional en su empresa” y le fue prescrita incapacidad por 3 días. El 12 de julio de 2023 se le practicó el examen “RM columna lumbosacra”, que arrojó como resultado “rectificación de la lordosis lumbar, discopatía lumbar inferior [...], artrosis de las articulaciones” y algunas hernias. El actor aseguró que, debido a las recomendaciones médicas, el ambiente laboral cambió y fue víctima de acoso laboral, pues su situación de salud reñía con las funciones del cargo.

7. El 3 de agosto de 2023, por citación de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS accionada, se realizó examen de reintegro por medicina ocupacional al demandante, en el que se indicó que “se encontró como diagnósticos espondiloartrosis, discopatía lumbar múltiple [...] presenta dolor lumbar de 1 año de evolución, pendiente de exámenes complementarios y valoración por neurocirugía. A examen físico actual se encuentra en regulares condiciones, limitación marcada de todos los movimientos de la columna lumbar”. Asimismo, en el examen se señaló que el actor presentaba “restricciones que limitan su trabajo normal” y “debe consultar a su EPS para valoración por neurocirugía”. También se precisaron todas las restricciones en las que se tuvo en cuenta los riesgos asociados al cargo y las condiciones de salud del trabajador.

8. El 4 de agosto de 2023, la representante legal de la empresa notificó al demandante la terminación del contrato de trabajo bajo el argumento de que existía una justa causa. En criterio de la empresa, el trabajador incumplió las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo ya que se presentaron quejas en su contra y llamados de atención, entre otros, por el mal proceso de aseo, limpieza y desinfección de unidades sanitarias. El tutelante precisó que se llevó a cabo una diligencia de descargos en la que fue sometido al escarnio público.

9. El 11 de agosto de 2023, el señor Omar presentó acción de tutela en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S. por considerar que la empresa desconoció sus derechos fundamentales al dar por terminada la relación laboral sin tramitar la respectiva autorización ante la oficina de trabajo. Para el tutelante, dicha autorización era obligatoria, pues al momento del despido contaba con restricciones médicas para desempeñar sus funciones y, además, el empleador conocía su estado de salud.

10. En sus pretensiones, el actor solicitó ordenar el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El demandante precisó que no solicitaba el reintegro laboral porque temía a las represalias de sus empleadores.

11. Frente a sus condiciones particulares, el accionante señaló que la terminación del contrato afectó su derecho al mínimo vital y el de su familia, toda vez que tiene a cargo un hijo menor de edad que cursa bachillerato, paga arriendo en un barrio estrato uno, y le es imposible acceder al mercado laboral debido a su edad y condición de salud. Por último, el demandante agregó que, si bien contaba con compañera permanente, ella no está en condiciones de apoyarlo económicamente.

#### B) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

12. En auto del 14 de agosto de 2023, el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira (Risaralda) admitió la acción de tutela. Una vez notificada, Vitality Home Care I.P.S. S.A.S. guardó silencio.

#### C) Decisiones judiciales objeto de revisión

##### Sentencia de primera instancia

13. Mediante sentencia del 24 de agosto de 2023, el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira (Risaralda) concedió el amparo solicitado. En consecuencia, la autoridad judicial ordenó a la accionada el pago de la sanción contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Como fundamento de su decisión, el juez afirmó que el accionante fue despedido sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo, pese a la disminución de su capacidad laboral. Además, la autoridad judicial señaló que, debido al silencio de la empresa, debía aplicar la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

14. Asimismo, el juez encontró acreditada la disminución en la capacidad laboral del accionante, de conformidad con las recomendaciones emitidas por el médico tratante el 8 de junio de 2023 y por el médico ocupacional el 3 de agosto de 2023. Adicionalmente, la autoridad judicial expuso que el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador y de las incapacidades médicas que se emitieron.

15. Por otra parte, el juzgado resaltó que el acta de descargos de 23 de junio de 2023 permitía evidenciar que se adelantó un proceso disciplinario en contra del actor con fundamento en llamados de atención. Sin embargo, lo cierto era que la decisión de despido no era coherente con las recomendaciones laborales emitidas por el médico ocupacional. Entonces, si existían justas causas para terminar el contrato de trabajo, estas debían

exponerse ante el Ministerio del Trabajo para que autorizara el despido. Por lo que, para el juez de tutela, en el caso concreto, se presumía que el despido realizado se presentó como consecuencia del estado de salud del accionante. Para finalizar, el juzgado precisó que también era procedente el reintegro laboral, pero que solamente ordenaba el pago de la sanción en atención a que el tutelante no perseguía el reintegro.

16. La decisión de primera instancia fue impugnada por la I.P.S. accionada, pues consideró que no vulneró los derechos fundamentales del actor. A juicio del empleador: (i) la desvinculación del accionante no se relacionó con su estado de salud; (ii) él no era acreedor de estabilidad laboral reforzada; y (iii) la tutela no cumplió el requisito de subsidiariedad.

17. La parte demandada aseguró que la terminación de la relación laboral se sustentó en que el trabajador incumplió el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo. La entidad señaló que existían múltiples quejas por parte de los usuarios frente al proceso de aseo, limpieza y desinfección a las unidades sanitarias de la IPS que desarrollaba el accionante. De ello daba cuenta los múltiples llamados de atención que soportaron el proceso disciplinario. Además, el trabajador incumplía las normas de seguridad en el trabajo, no portaba en debida forma los elementos de protección personal y faltaba el respeto a sus compañeros y superiores.

18. Según la I.P.S., la capacidad laboral del accionante no estaba disminuida, pues las recomendaciones médicas no reñían con las funciones del cargo y no existió orden de reubicación laboral. Además, la empresa adelantó gestiones para prevenir que las condiciones de salud del trabajador impactaran negativamente, pues realizaba retroalimentaciones e impartía recomendaciones sobre seguridad en el trabajo. Sin embargo, él no las cumplía y las recibía de manera grosera.

19. Por otra parte, la impugnante señaló que la desvinculación laboral no afectó la continuidad del tratamiento médico. Esto, toda vez que el señor Omar contó con protección de seguridad social durante los tres meses siguientes a la terminación de la relación laboral, tiempo suficiente para que acudiera a la jurisdicción ordinaria y procurara la declaratoria de una medida cautelar.

20. Así las cosas, la entidad consideró que el actor contaba con mecanismos de defensa ante la jurisdicción ordinaria para demostrar la supuesta afectación de sus derechos, ya que no se configuró un perjuicio irremediable.

#### Sentencia de segunda instancia

21. En sentencia del 2 de octubre de 2023, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda) revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, declaró la improcedencia del amparo solicitado. Como fundamento de su decisión, la autoridad judicial estimó que debido a que el despido no se fundamentó en la condición de salud del trabajador, no era indispensable la autorización del Ministerio del Trabajo y no era procedente la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

22. El juzgado reconoció que la salud del actor se vio afectada por las labores relacionadas con su cargo de servicios generales y que su condición sí impedía o dificultaba

sustancialmente el desempeño de sus funciones. No obstante, la I.P.S. accionada propendió al cuidado de su salud, pues le entregó recomendaciones de seguridad en el trabajo. Además, el juez destacó que en las pruebas obraban los llamados de atención al demandante dada su conducta y por incumplimiento de sus obligaciones, las invitaciones a participar de las actividades de seguridad en el trabajo, la suspensión temporal por ocho días y la notificación de terminación del contrato por justa causa. Para el juez, los mencionados hechos que fueron acreditados en el proceso impedían concluir que la finalización de la relación laboral fue discriminatoria.

23. Por último, la autoridad judicial precisó que la tutela no era procedente para este tipo de reclamación indemnizatoria, pues no existió un despido discriminatorio. Además, el juez resaltó que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, las decisiones que se adopten en sede de amparo deben ser transitorias hasta que se resuelva el proceso ordinario. Sin embargo, en este caso no se configuró un perjuicio irremediable, por lo que el amparo transitorio no era procedente.

## 2.2. Expediente T-9.790.826

24. El ciudadano Pedro, mediante apoderado judicial, presentó acción de tutela contra Applus Norcontrol Colombia Ltda., a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al debido proceso y al mínimo vital. A continuación, se reseñan los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

### A. A) Hechos y pretensiones

26. El accionante afirmó que desde finales del año 2022 experimentó intensos dolores abdominales, los cuales comunicó oportunamente a su jefe. El señor Pedro precisó que el 8 de febrero de 2023 recibió atención médica y se le diagnosticó “infección intestinal viral, sin otra especificación”. El tutelante indicó que, ante la sospecha de que tuviera una patología más severa, le ordenaron exámenes complementarios. Por último, la parte actora señaló que el empleador conocía acerca de su estado de salud pues con frecuencia solicitaba permisos para atender citas médicas.

27. El 27 de febrero de 2023, la empresa dio por terminado el contrato, a partir del 28 de febrero de 2023, por cumplimiento del porcentaje de la obra para la que el trabajador fue contratado. Al respecto, el accionante afirmó que la empresa no aportó pruebas sobre el avance de la obra y que la construcción de torres de alta tensión en Jumbo (Valle del Cauca) no había terminado. El tutelante agregó que le pagaron una indemnización que ascendió a \$156.078.

28. El 26 de junio de 2023 le fue diagnosticado “linfoma no hodgkin de células grandes”. El demandante afirmó que en razón a la labor que desempeñaba debía estar cerca de torres de alta tensión. Además, destacó que en numerosos estudios científicos se evaluó la posible relación entre la exposición a los campos magnéticos no ionizantes y el riesgo de cáncer.

29. Con fundamento en lo expuesto, el 9 de agosto de 2023, el señor Pedro presentó acción

de tutela en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda., por considerar que la empresa vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminada la relación laboral sin la respectiva autorización de la oficina de trabajo. El tutelante afirmó que, si bien al momento de su desvinculación no tenía el diagnóstico definitivo de cáncer, sí se encontraba en proceso de valoración médica. Además, la obra aún no había finalizado.

30. En sus pretensiones, el accionante solicitó: (i) declarar la ineficacia del despido; (ii) ordenar el reintegro a un cargo igual o similar al que desempeñaba y que sea acorde con su condición de salud; (iii) ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el despido hasta que se haga efectivo el reintegro; (iv) ordenar el reconocimiento y pago de las prestaciones médicas y asistenciales que requiera para su tratamiento y recuperación; (v) y ordenar el pago de la respectiva indemnización.

31. En cuanto a sus condiciones socioeconómicas y de salud, el actor argumentó que el despido lo privó de su única fuente de ingresos, por lo que no podía satisfacer sus necesidades básicas y asumir el costo de la enfermedad. Además, el demandante afirmó que sus hijos no viven con él ni contribuyen a su manutención y que, debido a la terminación del contrato, fue desvinculado del sistema de salud, lo cual retrasó la prestación del servicio y contribuyó al avance de la enfermedad.

#### B) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

Contestación de la empresa Applus Norcontrol Colombia Ltda.

32. En respuesta a la acción de tutela, la empresa accionada solicitó declarar su improcedencia. A juicio de la demandada, el actor contaba con otro mecanismo de defensa judicial para solicitar el reintegro y dejó transcurrir más de tres meses para presentar la tutela.

33. Adicionalmente, la empresa señaló que el tutelante no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta ni era acreedor de estabilidad laboral reforzada. Asimismo, la demandada afirmó que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra o la labor contratada, razón por la que no requería autorización del Ministerio del Trabajo, y que, además, reconoció la liquidación final de las acreencias.

34. Por otra parte, la accionada aseguró que el extrabajador no le informó acerca de su estado de salud y que para la fecha en que se diagnosticó “linfoma no hodgkin de células grandes” y se realizaron los exámenes médicos, no existía vinculación laboral. Adicionalmente, al momento de terminación del contrato, el accionante no contaba con restricciones laborales, incapacidad ni tratamiento médico reportado. Por último, la parte demandada señaló que, una vez terminada la relación laboral, el actor continuaba en el régimen subsidiado.

#### C) Decisiones judiciales objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

35. Mediante sentencia del 24 de agosto de 2023, el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Palmira (Valle del Cauca) declaró improcedente la

tutela por falta de subsidiariedad e inmediatez. Como fundamento de su decisión, la autoridad judicial señaló que el accionante dejó transcurrir casi seis meses para presentar la tutela sin justificar las razones de la demora.

37. Por último, el juez de tutela consideró que el accionante no era acreedor de estabilidad laboral reforzada ya que durante la relación laboral no presentó una discapacidad, no se encontraba en condición de debilidad manifiesta y no tenía algún grado de pérdida de capacidad laboral. Tampoco existía conocimiento de que tuviera una enfermedad o de que su problema de salud fuera el agravamiento de una condición crónica que lo ubicara en la categoría de persona en situación de discapacidad.

#### Impugnación

38. El accionante impugnó la decisión de primera instancia. Como fundamento del recurso, manifestó que dejó transcurrir casi seis meses para presentar la tutela debido a su crítica situación de salud. En efecto, el actor señaló que estuvo incapacitado durante los meses siguientes al diagnóstico de cáncer, y que estuvo sometido a quimioterapias y procedimientos, lo cual lo obligó a estar en reposo en una cama.

39. Por otra parte, el impugnante señaló que, contrario a lo afirmado por la empresa, esta sí conocía sobre su estado de salud, pues él le informó al superior sobre los síntomas y situación médica, ya que requería permisos para asistir a las citas médicas. Incluso, el demandante destacó que el 8 de febrero de 2023 atendió una cita médica en la que lo incapacitaron. No obstante, debido a que nadie podía reemplazarlo, él hizo el recorrido de ese día. Incluso, la parte actora precisó que sus compañeros sabían de su condición de salud, pues en algunas ocasiones le ofrecieron medicamentos para el dolor.

40. Adicionalmente, el impugnante destacó que era una persona de escasos recursos, con un grado de escolaridad bajo, con dificultades para desplazarse por la ciudad, que dependía económicamente de su trabajo y que requería tratamiento médico especializado y continuo. Además, la parte accionante señaló que solamente contaba con su hermano, quien se encontraba en situación de discapacidad, que estaba en mora en el pago del arriendo y que la liquidación que la empresa le pagó fue mínima.

41. Por último, el actor puso de presente que la obra para la que fue contratado aún continuaba y que de ello daba cuenta una foto que adjuntó a la impugnación.

#### Sentencia de segunda instancia

42. En sentencia del 26 de septiembre de 2023, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Palmira (Valle del Cauca) confirmó la providencia de primera instancia. Como fundamento de su decisión, la autoridad judicial señaló que la tutela no satisfizo el requisito de subsidiariedad, pues el accionante podía acudir al proceso ordinario laboral.

#### Solicitud de insistencia ante la Corte Constitucional

43. La apoderada del actor solicitó a los magistrados de la Corte Constitucional insistir sobre la selección del presente asunto. La abogada afirmó que los dolores que el señor Pedro presentaba desde finales del año 2022 dificultaban el cumplimiento de sus obligaciones

laborales, y que su jefe y compañeros tenían conocimiento de su estado de salud. La abogada agregó que el empleador acusaba a su representado de simular su enfermedad y de perjudicar el ambiente laboral, motivo por el que le llamó la atención en varias ocasiones.

### 2.3. Expediente T-9.795.372

44. El ciudadano Roberto presentó acción de tutela en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A., a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al debido proceso. A continuación, se describen los aspectos principales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

#### A. A) Hechos y pretensiones

45. El 19 de febrero de 2022, el señor Roberto, de 35 años, celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minerva Foods Red Cárnica S.A. para desempeñar el cargo de auxiliar de vísceras. El accionante afirmó que el 26 de agosto de 2022 sufrió un accidente laboral. En concreto, el tutelante señaló que mientras bajaba canecas de un carro, una de ellas, que pesaba 200 kilogramos, cayó, y al momento de alzarla, sintió molestia en la columna. El accionante aseguró que reportó el incidente a la empresa y que la primera atención médica la recibió por parte del médico ocupacional de la misma, quien le prescribió medicamentos para el dolor y lo remitió a la E.P.S. con una orden de radiografía lumbosacra.

46. El 13 de septiembre de 2022, el laboratorio Radiológica S.A.S. le tomó al tutelante la radiografía mencionada, cuyo resultado arrojó “rotoescoliosis dorsolumbar de convexidad derecha cuyo ángulo de curvatura es de 8°”. El actor aseguró que el laboratorio notificó a la empresa el resultado del examen.

47. El accionante afirmó que entre el 26 de agosto de 2022 y el 22 de septiembre de 2022 presentó reiterados dolores de espalda durante la jornada laboral, que fueron atendidos por el médico ocupacional. La parte actora puso de presente que aún presentaba molestias y limitaciones debido al dolor.

48. El 22 de septiembre de 2022, la empresa le comunicó al actor la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Inconforme con la decisión, el 11 de octubre de 2022, el accionante presentó reclamación ante el empleador, pues la empresa no justificó las razones del despido. Asimismo, solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Por último, la parte actora pidió a la empresa que la ARL culminara el tratamiento correspondiente a los dolores generados como consecuencia del accidente laboral.

49. El 13 de octubre de 2022, la empresa Red Cárnica indicó al accionante que: (i) no existía reporte del presunto accidente de trabajo; (ii) la causa de terminación del contrato fue reorganización administrativa; y (iii) el 26 de septiembre de 2022 le pagó la respectiva indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la cual ascendió a \$1.028.042. Por otra parte, la empresa señaló que al momento de la desvinculación no existía reporte del presunto accidente de trabajo y que él no estaba enfermo ni incapacitado,

no tenía restricciones ni recomendaciones para la ejecución de sus funciones que estuvieran relacionadas con su estado de salud, y que no existía una calificación de pérdida de capacidad laboral superior a 15%.

50. El 10 de febrero de 2023, el señor Roberto presentó acción de tutela en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A., por considerar que esta sociedad vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminada la relación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio del trabajo, y al omitir presentar el reporte de accidente laboral a la ARL. En concreto, el actor solicitó que se ordene: (i) declarar la ineficacia de la terminación del contrato; (ii) el reintegro a la empresa, al cargo que desempeñaba; (iii) el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación hasta cuando se hiciera efectivo el reintegro; (iv) el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social desde la desvinculación hasta el reintegro, sin condición de continuidad; y (v) el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente, el actor pidió ordenar a la empresa que se abstenga de realizar actos de acoso laboral.

51. En relación con sus condiciones socioeconómicas actuales, el demandante argumentó que los únicos ingresos con que contaba provenían de la relación laboral que tenía con la empresa accionada. Asimismo, el ciudadano afirmó que tiene tres hijos menores de edad (3, 7 y 14 años), paga arriendo y está a cargo del sostenimiento de su familia. El actor precisó que su condición de salud le impedía encontrar un trabajo en condiciones iguales o mejores a las que tenía.

#### B) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

##### Contestación de la empresa Red Cárnica S.A.S.

52. La empresa manifestó que el accionante no gozaba de fuero de salud por presentar dolores en la columna, pues la pérdida de su capacidad laboral no fue calificada, no tenía restricciones médico-laborales y no estaba incapacitado. Por tal motivo, la sociedad señaló que no solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, la parte demandada resaltó que desconocía las patologías del actor y la ocurrencia del accidente de trabajo, ya que él no reportó al área de seguridad en el trabajo, y nunca entregó su historia clínica. Por otro lado, la empresa señaló que intentó realizar una valoración médica a la cual se opuso el demandante.

53. La parte accionada también precisó que si bien el 26 de agosto de 2022 el actor se presentó al médico de la empresa y le fueron prescritos medicamentos, la consulta no correspondió a un accidente de trabajo, tampoco la radiografía de columna lumbosacra. Por último, la demandada manifestó que el contrato de trabajo terminó por reorganización administrativa, que el trabajador recibió la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, que el actor contaba con otros mecanismos ordinarios y que no se configuró un perjuicio irremediable.

##### Respuesta de Positiva Compañía de Seguros

54. En contestación del 13 de febrero de 2023, la entidad solicitó su desvinculación por no estar legitimada en la causa por pasiva. La compañía señaló que, al consultar el sistema de

información de afiliaciones de la ARL, evidenció que el actor no tenía una relación laboral vigente, por tanto, su estado de afiliación era inactivo. Por último, la entidad afirmó que no encontró un siniestro relacionado con la descripción de los hechos.

Respuesta de Nueva E.P.S.

55. En respuesta del 15 de febrero de 2023, la entidad solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva. La Nueva E.P.S. también manifestó que verificó el sistema de información y evidenció que el usuario estaba activo en el régimen subsidiado.

Respuesta de Seguros de Vida Suramericana S.A. - ARL Sura

56. En escrito del 16 de febrero de 2023, la entidad solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva. La compañía de seguros precisó que el accionante contó con cobertura de la ARL Sura a través de la empresa Red Cárnicas S.A.S. desde el 19 de febrero de 2022 y hasta el 22 de septiembre de 2022. Al revisar el sistema, la compañía encontró que ni el señor Roberto ni la empresa reportaron algún accidente de trabajo durante la cobertura con la ARL, y que el accionante tampoco presentó alguna enfermedad laboral a cargo de la ARL Sura. La entidad resaltó que no fue notificada de algún proceso de calificación de origen.

57. Por otra parte, Sura afirmó que no se podía establecer que existiera un accidente de trabajo ya que en las historias clínicas aportadas se registró hallazgo de "rotoescoliosis dorsolumbar de convexidad derecha con ángulo de curvatura de 8°". Según la entidad, dicho diagnóstico no estaba relacionado con un evento agudo, pues era una condición crónica y degenerativa de la columna, causada usualmente por deshidratación de los discos intervertebrales y se consideraba de origen común. Por lo tanto, la atención médica que se derivara de ese diagnóstico debía ser asumida por la EPS.

Respuesta del laboratorio Radiológica S.A.S.

58. En respuesta del 12 de mayo de 2023, el laboratorio afirmó no estar legitimado en la causa por pasiva. Además, la entidad precisó que no actuaba como aseguradora del paciente y que lo que se discutía no tenía relación con su objeto social, esto es, la prestación de servicios de salud.

C) Decisiones judiciales objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

59. En sentencia del 15 de mayo de 2023, el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Bucaramanga (Santander) declaró improcedente la acción de tutela por no cumplir los requisitos de subsidiariedad e inmediatez. Para la autoridad judicial, el actor podía promover un proceso ordinario laboral y, además, transcurrieron casi cuatro meses entre la fecha de terminación del contrato y la

presentación de la acción.

60. Por otra parte, el juzgado destacó que no existía prueba de que el empleador tuviera conocimiento acerca de algún impedimento de salud o incapacidad del accionante. Además, la autoridad judicial resaltó que en el expediente no obraba prueba de la ocurrencia de un accidente de trabajo ni de alguna solicitud por parte del trabajador tendiente a determinar el origen de su contingencia. Al respecto, el juez precisó que el laboratorio Radiológica no se pronunció acerca de si informó o no al empleador sobre el resultado de la radiografía. El juzgado resaltó que era deber del trabajador reportar el accidente ante el área de seguridad del trabajo.

61. En consecuencia, la autoridad judicial consideró que no existía razón suficiente para concluir que el despido ocurrió con ocasión de un trato discriminado por el estado de salud del actor. El juzgado enfatizó en que de la fórmula médica suscrita el 26 de agosto de 2022 y del resultado de la radiografía del 13 de septiembre de 2022 no se desprendía cuál fue el motivo de la consulta ni el plan de manejo, tampoco si el accionante inició el trámite para obtener la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

62. Por último, el juzgado señaló que la historia clínica allegada daba cuenta de que el actor laboró con otra empresa, Security 24/7 P&F S.A.S. Dicho contrato estuvo vigente entre el 22 de febrero de 2023 y el 3 de marzo de 2023.

#### Impugnación

63. El actor impugnó la decisión bajo el argumento de que la entidad sí conocía sobre su estado de salud, pues insistió en que la radiografía fue ordenada por el médico ocupacional de la empresa y que el laboratorio remitió el resultado del examen a esta. Asimismo, el accionante reiteró que el empleador omitió realizar el respectivo procedimiento con ocasión del accidente de trabajo y destacó que entre dicho suceso y el despido transcurrió un lapso muy corto.

#### Sentencia de segunda instancia

64. En sentencia del 26 de junio de 2023, el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes de Conocimiento de Bucaramanga (Santander) confirmó la decisión de primera instancia. La autoridad judicial consideró que el actor debía acudir ante la jurisdicción ordinaria.

65. El juzgado argumentó que no se acreditó una afectación en el estado de salud del accionante que impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores. En concreto, el despacho precisó que el actor no contaba con recomendaciones o restricciones médicas. Además, el juzgado puso de presente que el demandante no allegó incapacidades médicas y que el examen médico de egreso concluyó que su estado de salud era satisfactorio.

66. Para finalizar, la autoridad judicial afirmó que la terminación del contrato de trabajo se sustentó en una reorganización empresarial y que la accionada pagó al demandante la correspondiente indemnización por despido sin justa causa.

## 2.4. Expediente T.9.813.781

67. La ciudadana Sonia, mediante apoderado judicial, interpuso acción de tutela en contra de la administración municipal de El Retiro (Antioquia). La ciudadana solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la igualdad, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. A continuación, se reseñan los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

### A. A) Hechos y pretensiones

68. El 17 de junio de 2011, la señora Sonia, de 53 años, fue vinculada en carrera administrativa a la administración municipal de El Retiro (Antioquia), en el cargo “técnico operativo promotor social”. Según afirmó la accionante, desde la fecha de nombramiento hasta el año 2021 obtuvo calificación de desempeño laboral en niveles alto y muy alto.

69. La actora aseguró que fue víctima de acoso laboral por parte de sus superiores inmediatos. Por tal motivo, la accionante presentó múltiples denuncias y quejas ante los organismos respectivos, tales como, el comité de convivencia laboral de la administración municipal, la Procuraduría General de la Nación y la Personería Municipal de El Retiro (Antioquia). Específicamente, la demandante señaló que el 9 de julio de 2021 denunció por primera vez a la señora Julia, su jefe inmediata y directora local de salud, quien, además, calificaba su desempeño laboral.

70. El 16 de abril de 2022, el equipo interdisciplinario de la Nueva E.P.S. calificó la afectación a la salud de la señora Sonia. En concreto, el equipo indicó “episodio depresivo no especificado”, que clasificó como enfermedad de origen laboral. Inconformes con el dictamen, la ARL Sura y la Administración Municipal de El Retiro (Antioquia) presentaron recurso de reposición ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia y, en subsidio, recurso de apelación ante la Junta Nacional de Invalidez. El 29 de julio de 2023, la Junta Regional de Invalidez de Antioquia confirmó la decisión de Nueva E.P.S.

71. La accionante afirmó que fue incapacitada en reiteradas ocasiones debido al continuo acoso laboral del que fue víctima. Asimismo, la demandante señaló que solicitó al comité de convivencia laboral de la entidad accionada la suspensión de la evaluación de desempeño laboral para el periodo comprendido entre el 15 de febrero de 2022 y el 30 de enero de 2023. La demandante fundamentó su solicitud en lo previsto en el artículo 16 de la Ley 1010 de 2016.

72. El 31 de enero de 2022, el comité de convivencia laboral negó la solicitud, con fundamento en que el dictamen remitido por la actora no satisfizo el requisito de especificar el tiempo de suspensión de la calificación de desempeño. En consecuencia, la señora Sonia se desplazó a Bogotá con el fin de que la Nueva E.P.S. ajustara el documento a las exigencias del comité. La entidad indicó que dicho asunto era ajeno a sus competencias y correspondía al empleador.

73. La actora manifestó que informó al comité de convivencia laboral acerca de la respuesta de la E.P.S. No obstante, el comité guardó silencio. Por tal motivo, la accionante presentó

recusación en contra de la evaluadora ante el alcalde municipal y la Comisión Nacional del Servicio Civil. El fundamento de la recusación fue enemistad grave. El alcalde municipal negó la recusación.

74. La accionante afirmó que fue convocada a la realización de la evaluación de desempeño pese a que se encontraba en incapacidad, y que esta se realizó el 16 de febrero de 2023 por la señora Julia. La calificación obtenida fue no satisfactoria y se le asignó un puntaje de 10.23. La actora presentó recurso de reposición y la entidad territorial confirmó la decisión.

75. Con fundamento en la calificación obtenida, la administración municipal de El Retiro (Antioquia) profirió el Decreto 049 de 2023, mediante el cual declaró insubsistente a la actora por calificación no satisfactoria en el desempeño laboral. Según la accionante, el acto administrativo le fue notificado el 26 de febrero de 2023, mientras se encontraba en periodo de incapacidad. La actora presentó recurso de reposición el 10 de mayo de 2023 y la administración municipal confirmó la decisión mediante el Decreto 070 del 20 de junio de 2023.

76. El 11 de agosto de 2023, la señora Sonia presentó acción de tutela en contra de la administración municipal de El Retiro. Como fundamento de su acción manifestó que la entidad vulneró sus derechos fundamentales al declararla insubsistente del cargo que ejercía en carrera administrativa por calificación no satisfactoria en el desempeño laboral, y mientras se encontraba en periodo de incapacidad.

77. En particular, la ciudadana destacó que, con anterioridad a la evaluación de desempeño, fue diagnosticada con episodio depresivo, calificado como enfermedad de origen laboral. Adicionalmente, la accionante manifestó que la entidad demandada conocía acerca de su condición de salud, y que la evaluación de desempeño carecía de objetividad y constituyó un acto retaliativo. Además, la actora reprochó la decisión del comité de convivencia laboral de no suspender la calificación, pues, en su criterio, este actuar desconoció el artículo 16 de la Ley 1010 de 2006.

78. En específico, la accionante pidió ordenar al municipio de El Retiro (Antioquia) su vinculación, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba u otro similar o de igual jerarquía dentro de la planta de personal de la administración. Asimismo, solicitó ordenar el pago de los salarios dejados de percibir y que se causaron desde la fecha del retiro y hasta el reintegro. Por último, la actora pidió prevenir a la administración municipal para que en lo sucesivo se abstuviera de vulnerar sus derechos.

79. En cuanto a sus condiciones particulares, la demandante argumentó que era madre cabeza de familia de un adolescente que cursa décimo grado y que los únicos ingresos con que contaba para el sostenimiento suyo y de su familia se derivaban de su trabajo, pues no poseía recursos ni rentas. De igual manera, afirmó que, en razón a su edad y condición de salud, le era difícil acceder al mercado laboral.

B) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

Contestación de la administración municipal de El Retiro (Antioquia)

80. Mediante escrito del 15 de agosto de 2023, la entidad se opuso a las pretensiones al considerar que la tutela era improcedente por cuanto no se configuró un perjuicio irremediable. Además, a juicio de la alcaldía, la actora no acreditó una disminución que afectara su capacidad laboral.

81. Frente a la evaluación de desempeño, la administración municipal resaltó que la evaluadora solicitó a la accionante allegar evidencias del cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, ella no lo hizo. Adicionalmente, la entidad señaló que la funcionaria Julia citó a la demandante los días 6, 7 y 10 de febrero de 2023 para adelantar la respectiva calificación antes del vencimiento del plazo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, 17 de febrero de 2023.

82. En el mismo sentido, la administración municipal afirmó que tanto la evaluadora como la dirección de talento humano desconocían que la señora Sonia estaba incapacitada, pues esto solo se le reportó mediante correo electrónico del 17 de febrero de 2023. Asimismo, la alcaldía señaló que al consultar la plataforma EDL - APP se evidenció que sí se concertaron compromisos funcionales y comportamentales por parte de la accionante en el aplicativo EDL-APP de manera oportuna. La entidad también precisó que el dictamen en el que se diagnosticó episodio depresivo como enfermedad de origen laboral no se encontraba en firme, pues estaba pendiente la decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

83. Por otra parte, la alcaldía señaló que la accionante sí estuvo incapacitada en varias ocasiones, y que no demostró la existencia de enemistad grave con la señora Julia, razón por la que no prosperaron las recusaciones. Para finalizar, la entidad negó la condición de madre cabeza de familia de la demandante, pues aseguró que no vive con su hijo ni lo tiene a cargo.

#### Contestación de la Procuraduría Provincial de Instrucción de Rionegro (Antioquia)

84. En respuesta del 29 de agosto de 2023, la Procuraduría relacionó los asuntos que la accionante presentó y el trámite impartido. En específico, la entidad señaló que existían cuatro denuncias: tres que se remitieron a la personería municipal y una que se asignó a uno de sus funcionarios para que adelantara el trámite disciplinario, pues refería hechos de corrupción de la administración.

#### Respuesta de la Personería Municipal de El Retiro (Antioquia)

85. En contestación del 29 de agosto de 2023, la personería relacionó las seis quejas presentadas por la accionante en el marco de presuntos actos de acoso laboral y la etapa en que se encontraban. La entidad precisó que solo se le dio el trámite que establece el Código Único Disciplinario a la queja presentada en contra de la asesora en gestión documental y del secretario de asuntos administrativos. La Personería señaló que la queja a la que se le inició el trámite correspondiente se encontraba en indagación previa, en tanto que las demás estaban en etapa preventiva.

#### Contestación de Nueva E.P.S.

86. En escrito del 1° de septiembre de 2023, la E.P.S. manifestó que, al revisar la base de datos de afiliados, evidenció que la accionante se encontraba en estado activo en el régimen

contributivo desde el 1° de diciembre de 2017. Adicionalmente, la institución solicitó ser desvinculada de la tutela pues consideró que no vulneró los derechos de la actora.

### C) Decisiones judiciales objeto de revisión

#### Sentencia de primera instancia

87. Mediante sentencia del 31 de agosto de 2023, el Juzgado Promiscuo Municipal de El Retiro (Antioquia) declaró improcedente la tutela por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. El juzgado argumentó que la accionante no agotó la declaratoria de nulidad ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y no se configuró un perjuicio irremediable.

88. En relación con la condición de salud de la demandante, el juez destacó que: (i) el dictamen emitido por la Nueva E.P.S. estaba en trámite de apelación; (ii) el médico tratante no emitió recomendaciones al empleador; (iii) la actora no se encontraba en tratamiento médico, ya que la historia clínica señalaba “suspende medicación”; y (iv) no se determinó que el diagnóstico fuera producto de un acoso laboral.

89. Adicionalmente, la autoridad judicial señaló que, con base en la documentación del expediente, era dable concluir que la situación laboral no era la causa de la condición de salud de la actora. Para el juez, la situación de salud de la ciudadana era consecuencia de la forma como ella afrontó las situaciones de la vida cotidiana.

90. Por otra parte, el juzgado destacó que el hecho de estar en trámite la calificación del origen de la enfermedad no implicaba que la accionante fuera acreedora de estabilidad laboral reforzada. Además, el juzgado resaltó que el diagnóstico era de episodio depresivo y no de trastorno depresivo, es decir, que no tenía carácter de permanencia en el tiempo.

91. En cuanto al acoso laboral, la autoridad judicial precisó que a las presuntas denuncias presentadas en contra de la evaluadora no se les impartió el trámite para establecer si existía una falta disciplinaria por acoso laboral, pues la función preventiva no tenía una finalidad sancionatoria. Adicionalmente, el juez señaló que las faltas injustificadas de la actora al puesto de trabajo permitían concluir que ella podía ser la causante de las discordias.

92. Respecto a la evaluación de desempeño, el juzgado de primera instancia manifestó que la decisión de declaratoria fue consecuencia del bajo rendimiento laboral. Adicionalmente, afirmó que se realizaron seguimientos y concertación a funciones sin que la actora mostrara interés. El juzgado también señaló que la exfuncionaria fue citada en tres oportunidades, y que en la última debió calificarse sin su presencia, pues ella no informó acerca de su incapacidad y el plazo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil vencía el 17 de febrero de 2023. Por último, la autoridad judicial señaló que la condición de madre cabeza de familia no se encontraba probada.

#### Impugnación

93. La parte actora impugnó la decisión al considerar que la declaratoria de insubsistencia sí

le generó un perjuicio irremediable, pues los ingresos que percibía como funcionaria de la alcaldía constituían su única fuente de ingresos. Además, la accionante precisó que sus condiciones especiales le impedían esperar la resolución del conflicto por la vía de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

94. Asimismo, la demandante reprochó que el juez de primera instancia desconociera su calidad de madre cabeza de familia. En concreto, expresó que la circunstancia de no convivir temporalmente con su hijo no la eximía de cumplir con la responsabilidad alimentaria.

95. En relación con su estado de salud, la accionante señaló que, el 15 de marzo de 2023, la Nueva E.P.S. manifestó que era obligación del empleador emitir las recomendaciones laborales pertinentes, deber que fue desatendido por la accionada. Por último, la ciudadana indicó que el episodio depresivo de origen laboral, junto con el ambiente laboral, afectaron la posibilidad de desarrollar su trabajo pues fue incapacitada reiteradamente.

#### Sentencia segunda instancia

96. En sentencia del 6 de octubre de 2023, el Juzgado Penal del Circuito de La Ceja (Antioquia) confirmó la decisión de primera instancia, al estimar que no se satisfizo el presupuesto de subsidiariedad. La autoridad judicial destacó que la actora podía solicitar medidas cautelares ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

97. En criterio del juzgado, los hechos de la tutela se limitaron a señalar que la accionante fue víctima de acoso por sus superiores inmediatos. Sin embargo, no se especificó en qué consistieron esos hechos ni se explicó el nexo causal entre la situación de acoso laboral y el episodio depresivo no especificado.

98. Para finalizar, el juzgado precisó que si bien la actora presentaba episodio depresivo, ello no la hacía acreedora de especial protección ni sujeto de estabilidad laboral reforzada. Para el juez, no se determinó cómo el estado de salud de la tutelante limitó su desempeño laboral.

#### 2.5. Expediente T-9.813.876

99. La señora Catalina, en calidad de agente oficiosa del señor Tomás, mediante apoderada judicial, interpuso acción de tutela en contra de la empresa Nacional de Aseo S.A. (Induaseo). La agente oficiosa solicitó la protección de los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Tomás. A continuación, se describen los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

##### A) Hechos y pretensiones

100. El 1° de noviembre de 2008, el señor Tomás, de 51 años, celebró un contrato de trabajo a término fijo con la empresa Nacional de Aseo S.A. (Induaseo) para desempeñar el cargo de servicios generales. El salario pactado fue de un salario mínimo legal mensual vigente.

101. La apoderada afirmó que el ciudadano Tomás estuvo vinculado a la empresa durante catorce años y diecinueve meses mediante contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, los cuales eran terminados por el empleador bajo la práctica de no renovación.

Asimismo, la abogada señaló que entre cada uno de los contratos existieron periodos de interrupción de aproximadamente treinta días.

102. La apoderada judicial manifestó que el 29 de junio de 2023, encontrándose en periodo de interrupción, el señor Tomás se presentó a la empresa con el fin de suscribir el nuevo contrato y recibir la respectiva dotación. Según la abogada, al agenciado le fue entregada la orden de reintegro que indicaba que el inicio de sus labores sería el 4 de julio de 2023. Posteriormente, ese mismo día, el señor Tomás fue víctima de tentativa de hurto violento, episodio en el que debido a la acción de un proyectil perdió la visión en ambos ojos de manera permanente y se generaron traumas psiquiátricos.

103. El 5 de julio de 2023, los familiares del ciudadano Tomás informaron a la empresa acerca del suceso e indagaron sobre la afiliación al sistema de seguridad social. Según la parte demandante, el jefe de personal de Induaseo les indicó que si bien el señor Tomás firmó un contrato con la empresa, la fecha de inicio del mismo era el 4 de julio de 2023, por tal razón, al momento de los hechos estaba desvinculado laboralmente. Por consiguiente, la empresa indicó que no tenía responsabilidad alguna en cuanto a la afiliación al sistema de seguridad social.

104. La parte actora manifestó que el señor Tomás requería controles médicos de cabeza y cara, y atención por psicología y psiquiatría. Asimismo, la apoderada afirmó que el señor Tomás se encontraba desvinculado del sistema de seguridad social, razón por la que le había sido negada la atención médica. Además, la abogada indicó que la empresa le adeudaba salarios y el pago de unas incapacidades.

106. En criterio de la parte actora, esta modalidad de contratación fue la causa de la desprotección del extrabajador al momento de la calamidad de la que fue víctima y que le causó su disminución física. Para la parte accionante, la empresa no debió dar por terminado la vinculación laboral, pues estaba ante una celebración de contratos sucesivos sin solución de continuidad.

107. Como pretensiones de la tutela, se pidió: (i) declarar de manera provisional la solución de continuidad de la relación laboral y, en consecuencia, declarar que el contrato de trabajo nunca se interrumpió; y (ii) ordenar a la empresa accionada el reintegro del señor Tomás como trabajador y el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social generados durante el tiempo que su relación laboral estuvo interrumpida y hasta que esta culmine de manera legal. Asimismo, se solicitó ordenar a la demandada entregar copia de todos los contratos de trabajo suscritos desde el año 2008, de las tres últimas planillas de pago de seguridad social y de las liquidaciones de prestaciones sociales de los tres últimos años, y prueba de la consignación de las cesantías de los tres últimos años.

108. En relación con la situación socioeconómica del ciudadano Tomás, la apoderada argumentó que el no pago de salarios y prestaciones sociales generó una afectación gravísima al mínimo vital de aquel y de su núcleo familiar. En concreto, señaló que el agenciado es padre de tres niños y que era el único que laboraba para la manutención de su hogar. Además, la parte actora enfatizó en la violación al derecho a la salud, pues la empresa desafilió al señor Tomás del sistema de seguridad social, circunstancia que afectó la continuidad del tratamiento que requiere.

## B) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

### Contestación de la empresa Nacional de Aseo S.A. (Induaseo)

109. En respuesta del 14 de agosto de 2023, la sociedad solicitó declarar improcedente la tutela por falta de subsidiariedad, toda vez que el ciudadano Tomás tenía a su alcance el proceso ordinario laboral. De igual manera, la empresa solicitó su desvinculación del trámite ya que el pago de las incapacidades y las prestaciones sociales solicitadas eran ajenas a su responsabilidad.

110. Para iniciar, la empresa sostuvo que el contrato de trabajo finalizó el 3 de junio de 2023, es decir, más de veinte días antes de la fecha en que ocurrió el infortunio del que fue víctima el señor Tomás. La sociedad precisó que la causa de terminación del contrato fue el cumplimiento del plazo fijado.

111. Seguidamente, la entidad señaló que si bien el agenciado prestó sus servicios durante más de diez años mediante contratos de trabajo a término fijo y con periodos de interrupción de más de treinta días entre contratos, no era cierto que dichos interregnos correspondieran a las vacaciones. Además, la sociedad destacó que si bien se celebraron contratos a término fijo desde el 2008 y hasta el 2022 no fueron sin solución de continuidad.

112. Por otra parte, la empresa resaltó que la entrega de la orden de reintegro al señor Tomás fue producto de un error en que incurrió la auxiliar que elaboró el escrito, pues el reintegro solo operaba ante incapacidades y/o ausencias, situación que no ocurrió. Asimismo, la sociedad señaló que el 29 de junio de 2023 el extrabajador entregó su hoja de vida en la compañía con el fin de concursar para una vacante laboral. Por último, la entidad negó haber firmado un contrato de trabajo el 29 de junio de 2023.

113. Así las cosas, la empresa señaló que el señor Tomás no estaba vinculado al sistema de seguridad social al momento de la tentativa de hurto porque la relación laboral terminó el 3 de junio de 2023, mediante carta de no renovación del contrato. La entidad agregó que el ciudadano debía recibir atención en salud a través del régimen subsidiado.

### Respuesta del Ministerio del Trabajo

114. Mediante escrito del 11 de agosto de 2023, la entidad solicitó su desvinculación del trámite de la tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva. Adicionalmente, el ministerio señaló que, al revisar la base de datos, no encontró solicitud de autorización por parte de la sociedad accionada para terminar el vínculo laboral con el señor Tomás.

## C) Decisiones judiciales objeto de revisión

### Sentencia de primera instancia

115. En sentencia del 22 de agosto de 2023, el Juzgado Catorce Civil Municipal de Santiago de Cali (Valle del Cauca) declaró improcedente la tutela por falta de subsidiariedad. El juez consideró que el escenario idóneo para debatir las pretensiones era la jurisdicción ordinaria laboral.

116. Para la autoridad judicial, no era claro que existiera discriminación hacia el agenciado en razón a su estado de salud o de su estado de debilidad manifiesta. En concreto, para el juez, el contrato de trabajo terminó el 3 de junio de 2023 y la adversidad ocurrió el 29 de junio de 2023.

117. Asimismo, el juzgado precisó que, a la fecha de terminación del contrato, Tomás no estaba incapacitado ni tenía incapacidades recientes o repetitivas. Tampoco se encontraba en condiciones que le impidieran desempeñar sus funciones en el trabajo ni que generaran restricciones laborales.

118. Por último, la autoridad judicial destacó que el ciudadano Tomás podía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral a fin de determinar la legalidad de la no vinculación laboral para el momento de los hechos, y para, por ejemplo, debatir la existencia de un contrato realidad. Por último, el juzgado señaló que remitiría los contratos de trabajo al señor Tomás, toda vez que la empresa accionada los allegó en su contestación.

### Impugnación

119. La apoderada de la agente oficiosa del accionante aseguró que el caso del señor Tomás presentaba un escenario sobre solución de no continuidad de contratos. La representante afirmó que la empresa no debió dar por terminada la relación laboral, pues se estaba ante la celebración de contratos sin solución de continuidad. Al respecto, la abogada recordó que el vínculo laboral existió durante más de catorce años consecutivos, en los que el agenciado desempeñó la misma labor en la misma unidad residencial. Sin embargo, únicamente después del suceso que afectó su salud, la empresa decidió no renovar el contrato. Por consiguiente, la apoderada reprochó el argumento de la empresa sobre poner al señor Tomás en consideración para una nueva vacante. Así, para la abogada, era indiscutible que existió una única relación laboral a lo largo de casi quince años.

120. Adicionalmente, la representante criticó el argumento de la sociedad de que el reintegro era tentativo y que la carta de reintegro fuera producto de un error, pues la empresa le entregó la respectiva dotación al trabajador. Para finalizar, la apoderada afirmó que en diversas ocasiones le cancelaron citas médicas al señor Tomás por no encontrarse afiliado a la seguridad social. Adicionalmente, la abogada adjuntó una carta suscrita por los residentes del conjunto residencial Cascadas ubicado en Cali (Valle del Cauca) en la que manifestaron que conocían al ciudadano Tomás y que prestó sus servicios satisfactoriamente como operario de aseo en el conjunto con la empresa Induaseo.

### Sentencia de segunda instancia

121. Mediante sentencia del 26 de septiembre de 2023, el Juzgado Dieciocho Civil del Circuito de Cali (Valle del Cauca) confirmó la decisión de primera instancia. En criterio del juzgado, el asunto exigía amplia discusión probatoria que permitiera establecer si en los periodos de interrupción realmente continuó la prestación del servicio personal y subordinado del señor Tomás, o si dichas interrupciones se dieron para ocultar una verdadera relación laboral continua.

122. Para la autoridad judicial, si bien la salud del señor Tomás se encontraba seriamente

afectada, no estaba demostrado que al momento del fortuito contara con un contrato de trabajo vigente. Por consiguiente, la tutela no era el escenario apropiado ni siquiera para alegar el contrato realidad, ya que entre el último contrato y el siguiente que el ciudadano Tomás aseguró haber firmado, transcurrió un lapso de un mes. Además, la empresa liquidó previamente las prestaciones sociales.

123. Por último, el juzgado señaló que, al consultar la base de datos de la ADRES, encontró que el señor Tomás estaba afiliado al régimen contributivo en calidad de cotizante de la caja de compensación familiar del Valle del Cauca, “Comfenalco Valle de la Gente”, con estado activo por protección laboral. Por consiguiente, la autoridad judicial negó que el extrabajador se encontrara fuera del sistema de salud y la afectación a la continuidad del tratamiento médico. Además, el juzgado recordó que el ciudadano Tomás podía recibir atención médica en el régimen subsidiado.

124. El señor Wilson presentó acción de tutela en contra del Banco Agrario a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. A continuación, se reseñan los aspectos centrales de la solicitud de amparo y las actuaciones surtidas dentro del trámite constitucional.

#### A. A) Hechos y pretensiones

125. El 22 de junio de 2005, el accionante fue vinculado laboralmente al Banco Agrario mediante contrato de trabajo a término fijo, con una duración de seis meses. El actor fue contratado para ejercer el cargo de profesional senior al servicio de la gerencia de sistemas. Mediante diferentes prórrogas al contrato, la duración del mismo se extendió hasta el 30 de junio de 2011, momento en el que fue modificado a término indefinido con plazo presuntivo.

126. Según el accionante, en el año 2021, se percató de la disminución de su audición, por consiguiente, consultó con un médico particular quien determinó una pérdida de audición equivalente al 52%. Posteriormente, el 18 de agosto de 2022, el médico tratante de la E.P.S. Sanitas diagnosticó “tinnitus (H931) [...] epistaxis bilateral, rinitis alérgica [e] hipoacusia no especificada”. Dicho diagnóstico fue informado al médico ocupacional el 19 de agosto de 2022.

127. El 13 de junio de 2023, el banco notificó al actor acerca de la terminación del contrato de trabajo a partir del 30 de junio de 2023. La entidad bancaria manifestó que la terminación del contrato obedecía al cumplimiento del plazo pactado.

128. El 14 de junio de 2023, mediante audiometría practicada por la E.P.S. Sanitas, se determinó que el accionante presentaba disminución de la audición y pérdida de la capacidad de percepción del lenguaje hablado (logo audiometría) superior al 85% en el oído derecho y superior al 90% en el oído izquierdo. Por tal motivo, el actor fue remitido para ser valorado por medicina laboral.

129. El 23 de junio de 2023, el demandante solicitó al banco suspender el trámite de desvinculación laboral. Frente a lo solicitado, el 26 de junio de 2023, el vicepresidente de talento humano de la entidad le informó telefónicamente que la decisión se mantenía ya que

la institución financiera no tenía conocimiento acerca de su condición de salud.

130. Por último, el accionante aseguró que la entidad conocía desde el 19 de agosto de 2022, fecha del examen médico periódico, sobre su enfermedad auditiva. Además, el actor afirmó que estaba surtiendo el trámite respectivo ante medicina laboral.

131. El 27 de junio de 2023, el señor Wilson presentó acción de tutela en contra del Banco Agrario por considerar que la institución financiera vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido sin autorización del Ministerio del Trabajo. Para el actor, era necesario agotar dicho requisito, toda vez que, de manera previa a la terminación del contrato, informó al empleador que estaba en tratamiento médico y valoración por medicina laboral en razón a la pérdida de su capacidad auditiva.

132. Como pretensiones de la tutela, el demandante pidió: (i) ordenar al banco la suspensión inmediata del trámite de desvinculación laboral prevista para el 30 de junio de 2023; y (ii) ordenar al banco agotar los procedimientos e instancias legales para no desconocer sus derechos y respetar la estabilidad laboral. Por último, el actor solicitó, como medida cautelar, suspender el despido que tendría lugar a partir del 30 de junio de 2023. Dicha petición se sustentó en que existía un riesgo probable de afectación de sus derechos.

133. En cuanto a sus condiciones particulares, el accionante manifestó que el salario que devengaba como trabajador del banco constituía su única fuente de ingresos y de su familia. De igual manera, el actor afirmó que en razón a su discapacidad auditiva le era difícil acceder al mercado laboral.

#### B) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión

##### Contestación del Banco Agrario

134. En respuesta del 12 de julio de 2023, la entidad financiera solicitó negar la tutela al considerar que el reintegro carecía de fundamento, pues el accionante no era acreedor de estabilidad laboral reforzada y tampoco se configuró un perjuicio irremediable. Para iniciar, el banco precisó que sus funcionarios tenían la calidad de trabajadores oficiales y que se vinculaban mediante contratos de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo. En específico, la entidad afirmó que el actor se vinculó mediante contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito el 22 de junio de 2005, que posteriormente se modificó a contrato a término indefinido con plazo presuntivo a partir del 1° de julio de 2011. El banco señaló que la terminación del contrato se efectuó el 30 de junio de 2023 en razón a una causal legal y objetiva, esto es, la expiración del plazo presuntivo pactado.

135. En cuanto a la estabilidad laboral reforzada alegada por el accionante, el banco manifestó que no se cumplieron los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional. En concreto, la entidad afirmó que: (i) el banco no tenía conocimiento de que el accionante presentara una condición de salud que le impidiera o dificultara el desarrollo normal de las funciones de su cargo y (ii) sí existió justificación suficiente para la desvinculación.

136. Por otra parte, el banco señaló que dentro de sus riesgos principales no se encontraba

la exposición al ruido, ya que no contaba con maquinaria que produjera ruidos mayores de 85DB. En consecuencia, para la entidad, la disminución auditiva del accionante era de origen común y no laboral.

137. Por último, la institución aseguró que desconocía la condición de debilidad manifiesta del actor previamente al despido. El banco precisó que los documentos por él aportados sobre su estado de salud no contaban con sello de recibido y que tampoco existían correos electrónicos en los que constara la radicación en la entidad.

Contestación de Sanitas E.P.S.

138. Mediante escrito del 12 de julio de 2023, la E.P.S. solicitó su desvinculación de la tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva. La institución señaló que el actor recibió atención por medicina general el 22 de junio de 2022, y que posteriormente se dio apertura al proceso de estudio de origen del diagnóstico de hipoacusia neurosensorial bilateral mediante oficio del 7 de julio de 2023.

139. Asimismo, la entidad destacó que a la fecha no existía incapacidad vigente, pues la última que se le otorgó al accionante era del 30 de noviembre de 2017. Por último, precisó que el actor aparecía en el sistema con estado de afiliación activo.

C) Decisiones judiciales objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

140. En sentencia del 21 de julio de 2023, el Juzgado Cuarenta y Siete Civil del Circuito de Bogotá negó la tutela. La decisión se fundamentó en que no se cumplieron los presupuestos establecidos en la jurisprudencia constitucional para la procedencia excepcional del reintegro. La autoridad judicial adujo que no se demostró que la terminación del contrato obedeciera a una discriminación en razón al estado de salud del accionante.

141. En criterio del juez, la terminación del contrato se sustentó en la expiración del término de duración y no en la disminución auditiva del accionante. En consecuencia, para la autoridad judicial, no se acreditó un despido discriminatorio y no se requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

142. El juez también concluyó que las afecciones no fueron informadas al empleador ni al médico de salud ocupacional, pues ni en el examen ocupacional anual ni el examen de egreso se reportó novedad alguna en salud. De igual manera, el juzgado resaltó que el actor no estuvo incapacitado al momento de la terminación del contrato o días anteriores. Por último, la autoridad judicial señaló que no se configuró un perjuicio irremediable y que el demandante podía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

Impugnación

143. El accionante impugnó la decisión y solicitó al juez de segunda instancia ordenar su reintegro, al menos hasta que se calificara la pérdida de su capacidad laboral, y se determinara el origen de su enfermedad y la entidad a la que le correspondía el reconocimiento de la respectiva prestación.

144. De manera previa a exponer sus argumentos, el recurrente resaltó que presentó la tutela con anterioridad a la ejecución del despido. En concreto, señaló que la instauró el 27 de junio de 2023 y que su trámite correspondió al Juzgado Treinta Civil Municipal de Bogotá. Sin embargo, la tutela fue repartida posteriormente, el 6 de julio de 2023, al Juzgado Cuarenta y Siete Civil del Circuito de Bogotá. Asimismo, el demandante aseguró que el juez de primera instancia omitió pronunciarse frente a la medida cautelar solicitada.

145. En consecuencia, el accionante afirmó que la mora en las decisiones judiciales le generaron un perjuicio irremediable e impidieron mitigar o evitar los perjuicios que actualmente enfrenta. Esto, toda vez que debido a la desvinculación laboral fue desafiliado del sistema de seguridad social en salud y se interrumpió abruptamente la atención médica. Además, el ciudadano señaló que quedó desprovisto de la que constituía su única fuente de ingresos, y que al ser una persona de 57 años, con discapacidad auditiva, le era difícil ingresar al mercado laboral.

146. En relación con su condición de salud, el accionante señaló que la pérdida de capacidad auditiva impedía o dificultaba significativamente el normal desempeño de sus funciones. Asimismo, el actor aseguró que el empleador sí conoció de su condición previo al despido y que fue tratado por medicina laboral. Por consiguiente, el demandante reprochó que el banco lo desvinculara laboralmente sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo y sin determinar el origen de la enfermedad.

147. Por otra parte, el actor negó la afirmación del banco en relación a que la entidad no contaba con maquinaria que generara ruidos mayores de 85DB. En específico, el accionante aseguró que era de conocimiento público que la operación financiera se soportaba en equipos de cómputo y de comunicaciones de gran capacidad que generaban altos niveles de ruido y vibración.

148. Asimismo, el ciudadano precisó que actualmente la infraestructura tecnológica está ubicada en centros de datos especializados, en donde los empleados deben hacer uso de tapones. Sin embargo, dichos elementos de protección fueron implementados por el banco durante la operación del datacenter en la sede de la dirección general durante de la tercerización del servicio, época posterior a la que el actor laboró en ese espacio de trabajo.

149. El accionante también señaló que entre marzo de 2020 y junio de 2022 trabajó bajo la modalidad de teletrabajo y que durante ese lapso debió usar diademas telefónicas entre ocho a doce horas continuas diariamente. Dada su deficiencia auditiva, el actor afirmó que debía incrementar el volumen de la diadema a su máximo nivel, hecho que aceleró el deterioro auditivo.

150. Frente al actuar de la ARL Positiva, el ciudadano señaló que durante el examen médico de egreso del 7 de julio de 2023 se desconoció su historia clínica. El actor aseguró que, para determinar que no presentaba novedades de salud, en el examen solo se tuvo en cuenta que no tenía incapacidades laborales. Así, la parte actora reprochó que la entidad no practicara examen alguno relacionado con la discapacidad reportada.

151. Para terminar, el demandante solicitó al juez de segunda instancia tener en cuenta que la hipoacusia neurosensorial degenerativa es una enfermedad que desenlaza,

irremediablemente, en sordera total. Además, que la enfermedad es de progreso silencioso. Por tal motivo, el actor precisó que fue tan solo hasta en el año 2020 que buscó ayuda especializada a través de un especialista adscrito a la prepagada.

#### Sentencia de segunda instancia

152. Mediante sentencia del 16 de agosto de 2023, la Sala Primera Civil de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la decisión de primera instancia. En específico, el tribunal concluyó que el accionante no probó que la naturaleza de su condición de salud impidiera o dificultara sustancialmente la ejecución de sus actividades laborales. Por otra parte, el juez de segunda instancia afirmó que el actor tampoco demostró que informó al empleador acerca de su la hipoacusia neurosensorial degenerativa con anterioridad a la carta de terminación del contrato.

153. En suma, los seis expedientes acumulados se pueden sintetizar de la siguiente manera:

#### Tabla 1: síntesis de los casos

##### Identificación del expediente

##### Resumen de los casos

##### T-9.790.531

El ciudadano Omar presentó acción de tutela en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la honra, al mínimo vital y al buen nombre. El actor consideró que la empresa transgredió estos derechos al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que existía entre las partes sin solicitar la autorización de la oficina de trabajo. Para el tutelante, la demandada debía solicitar la autorización mencionada, pues al momento del despido contaba con restricciones médicas para desempeñar la labor para la que fue contratado y, además, su estado de salud era conocido por el empleador. Su condición de salud correspondía a una discopatía lumbar inferior y artrosis de las articulaciones. Dicha situación le dificultaba el ejercicio de sus labores de aseo. El juez de tutela de primera instancia amparó los derechos del actor. En segunda instancia, la autoridad judicial revocó dicha decisión y declaró su improcedencia.

##### T-9.790.826

El ciudadano Pedro, mediante apoderado judicial, presentó acción de tutela en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda., a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al debido proceso y al mínimo vital. El actor consideró que estos derechos se vulneraron por parte de la empresa accionada al dar por terminado el contrato de obra celebrado entre las partes sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo. El tutelante afirmó que, si bien al momento de su desvinculación no tenía el diagnóstico definitivo de cáncer, sí se encontraba en proceso de valoración médica. Además, la obra aún no había finalizado. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado. La autoridad de segunda instancia confirmó dicha

decisión.

T-9.795.372

El ciudadano Roberto presentó acción de tutela en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A., a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al debido proceso. El actor consideró que estos derechos se desconocieron por parte de la empresa accionada al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo. Para la parte actora, el empleador debía solicitar dicha autorización, en la medida en que su condición de salud de "rotoescoliosis dorsolumbar de convexidad derecha cuyo ángulo de curvatura es de 8°" le impedía realizar sus labores de auxiliar de vísceras. Dentro de las funciones que desempeñaba el actor, se encontraba la manipulación de canecas que pesaban 200 kilogramos. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado por no cumplir con los requisitos de subsidiariedad e inmediatez. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

T-9.813.781

La ciudadana Sonia interpuso acción de tutela en contra de la administración municipal de El Retiro (Antioquia). La ciudadana solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la igualdad, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. La accionante consideró que la entidad demandada vulneró estos derechos al declararla insubsistente del cargo que ejercía en carrera administrativa por calificación no satisfactoria en el desempeño laboral. La afirmación de la actora se sustentó en que, con anterioridad a la evaluación de desempeño, presentó episodio depresivo el cual fue calificado como enfermedad de origen laboral. Adicionalmente, la accionante manifestó que la entidad demandada conocía acerca de su condición de salud mental. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

T-9.813.876

La ciudadana Catalina, en calidad de agente oficiosa del señor Tomás y mediante apoderada judicial, interpuso acción de tutela en contra de la empresa Nacional de Aseo S.A. (Induaseo). La agente oficiosa solicitó la protección de los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Tomás. La parte actora consideró que la sociedad demandada vulneró estos derechos al no dar continuidad al contrato de trabajo a término fijo que desempeñó por más de catorce años. Para la apoderada, la falta de continuidad en la relación laboral tuvo como consecuencia que, al momento en el que Tomás fue víctima de un atraco y perdiera la visión, no se encontraba afiliado al sistema de seguridad social en salud. Además, para la parte actora, la no renovación del contrato se sustentó en la condición de salud del ciudadano Tomás. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

El señor Wilson presentó acción de tutela en contra del Banco Agrario. El actor solicitó la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. El accionante consideró que la entidad demandada vulneró estos derechos al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido sin autorización del Ministerio del Trabajo. Para el actor, era necesario agotar dicho requisito, toda vez que, de manera previa a la terminación del contrato, informó al empleador que estaba en tratamiento médico y valoración por medicina laboral en razón a la pérdida de su capacidad auditiva. Para la parte actora, su situación de salud le impedía realizar sus funciones en condiciones normales. El juez de tutela de primera instancia negó el amparo solicitado al considerar que la terminación del contrato no obedeció a una discriminación en razón al estado de salud del accionante. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

#### ) ACTUACIONES EN SEDE DE REVISIÓN

154. Mediante auto del 20 de febrero de 2023, la magistrada ponente vinculó a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez al proceso correspondiente al expediente T-9.813.781. En ese auto de vinculación, la magistrada ponente precisó que, en atención a los principios de celeridad y economía procesal que rige la acción de tutela, debía permitir la participación de otros sujetos en sede de revisión.

155. En dicha providencia, la magistrada ponente también decretó diversas pruebas. En concreto, la magistrada indagó a los accionantes sobre su situación socioeconómica, su estado de salud actual y, en algunos casos, sobre la existencia de procesos de estudio de origen de diagnóstico de las enfermedades que presentan y trámites de valoración por medicina laboral. Por otra parte, la magistrada interrogó a las empresas y entidades accionadas y vinculadas sobre el vínculo laboral que existió con los actores y la forma en que terminó.

156. Para mayor claridad, la Sala presentará a continuación las pruebas recaudadas en sede de revisión en cada uno de los casos.

Expediente T-9.790.531: Omar en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S.

157. El accionante manifestó que se encontraba desempleado, carecía de ingresos, y que su subsistencia se derivaba de la labor que ejercía su compañera permanente como empleada doméstica, ingresos que eran insuficientes para asumir la totalidad de gastos del hogar. Asimismo, el actor afirmó que pagaba arriendo en un barrio estrato uno.

158. En cuanto a su núcleo familiar, el actor señaló que estaba integrado por su compañera permanente y su hijo, quien cursa bachillerato y presenta problemas psiquiátricos. El demandante precisó que el cuidado de su hijo está a su cargo, ya que su compañera permanente se vio obligada a trabajar.

159. En relación con su condición médica, el accionante indicó que está afiliado al Sisben y que radicó una solicitud de cirugía ordenada desde la época en que trabajó en la empresa. Sin embargo, el ciudadano afirmó que no recibe atención médica desde hace más de cuatro meses, no ha sido valorado por medicina general y que cada vez que solicita una cita le

responden que no hay disponibilidad.

160. Finalmente, el actor precisó que, si bien en la tutela no solicitó el reintegro por temor a las represalias del empleador, dicha circunstancia había cambiado ahora que su tutela se encuentra en la Corte Constitucional.

Expediente T-9.790.826: Pedro en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda.

161. El demandante afirmó que informó a la empresa sobre su condición de salud cuando radicó la incapacidad emitida el 8 de febrero de 2023 por medicina general y la entregó personalmente al ingeniero Freddy.

162. En cuanto a su estado de salud actual, el actor manifestó que está en tratamiento médico y se encuentra pendiente una valoración de seguimiento por hematología oncológica, la realización de varios exámenes, cita con cuidado paliativo, y consulta por nutrición. Asimismo, el demandante señaló que, según su médico tratante, el pronóstico de su diagnóstico es favorable y existe la posibilidad de que recupere su capacidad laboral con el transcurso del tiempo. Por último, el accionante precisó que está afiliado al régimen subsidiado.

163. Frente a si se encuentra en condiciones de laborar, el accionante señaló que participó en un proceso de selección en la empresa Goloso para el cargo de conductor de carga. Sin embargo, fue descalificado del proceso ya que el resultado de los exámenes pre-ocupacionales arrojó que no estaba en condiciones aptas para trabajar. En concreto, el médico ocupacional aplazó el concepto por alteración linfática.

164. Respecto a su fuente de ingresos y los gastos que debe solventar mensualmente, el actor aseguró que se encuentra en situación de vulnerabilidad económica, ya que no cuenta con una fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas. En concreto, el accionante señaló que sus hijos no conviven con él ni le brindan algún tipo de apoyo, y que recurrió a la solidaridad de sus vecinos, quienes realizan recolectas para su manutención. Además, el tutelante señaló que incurrió en deudas en tiendas.

165. Por su parte, la empresa accionada manifestó que, en vigencia del contrato, desconocía el diagnóstico de cáncer del demandante. Además, la sociedad señaló que, el 6 de febrero de 2023, el actor registró la última incapacidad médica en la que constaba que presentó una infección intestinal viral. De igual manera, la accionada precisó que en el examen médico ocupacional periódico del 26 de octubre de 2022 no se registró que tuviera cáncer ni se realizaron recomendaciones médicas relacionadas con alguna afección estomacal. Además, resaltó que entre el último examen médico ocupacional y la fecha del diagnóstico -26 de junio de 2023- transcurrieron ocho meses.

166. La accionada negó que el actor solicitara permisos para acudir al médico, que trabajara con una incapacidad vigente y que manifestara fuertes dolores. Asimismo, la empresa aseguró que no existía fuero en salud ya que, para la fecha de terminación del contrato -8 de febrero de 2023-, el accionante no tenía restricción médica para ejecutar su trabajo y tampoco informó estar en controles para determinar un eventual diagnóstico de cáncer.

167. En relación con el contrato celebrado con el demandante, la empresa manifestó que su finalidad era que se desempeñara como “conductor tramo III”. En desarrollo de dicho cargo, el señor Pedro debía prestar el servicio de conductor para la ejecución del 4,15% de una obra de líneas de transmisión que hacen parte del proyecto de refuerzo suroccidental existente entre Applus y el Grupo de Energía de Bogotá S.A. E.S.P.

168. Asimismo, la accionada afirmó que las partes del contrato comercial hicieron modificaciones y ajustaron valores y precios al proyecto. Las modificaciones realizadas tuvieron como consecuencia que los vehículos “personal variable tramo III” pasaran de ser cuatro en febrero de 2023 a ser dos en marzo de 2023.

169. En conclusión, la empresa indicó lo siguiente: (i) la relación laboral terminó con fundamento en una causal objetiva; (ii) la obra de interventoría continúa en ejecución, específicamente, el 26 de septiembre de 2023 se reactivó la obra para la que fue contratado el ciudadano Pedro. Sin embargo, el cargo que desempeñaba tuvo una reducción debido a las estipulaciones contractuales entre el Grupo de Energía de Bogotá y Applus. Dicho grupo solicitó la reducción de cuatro a dos personas, debido a la baja necesidad; (iii) para la fecha de terminación de la relación laboral se había ejecutado más del 4,2% del contrato; y (iv) al momento del despido del accionante se terminó el contrato de otro conductor del tramo III. Esta situación ocurrió porque el 30 de octubre de 2022 se suspendió el contrato con el contratista al cual Applus realizaría la interventoría. Por tanto, disminuyó la necesidad de los recursos aprobados.

Expediente T-9.795.372: Roberto en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A.S.

170. La empresa Minerva Foods Red Cárnica S.A.S. se pronunció sobre el proceso de reorganización administrativa en el que se fundamentó la terminación del contrato de trabajo. En concreto, la sociedad afirmó que debido a la condición del mercado, al alza de precios del ganado en el año 2022 y a la caída de las demandas del mercado a raíz de la inflación en los costos, se vio obligada a reducir el headcount, en especial, en los puntos de área de apoyo en la producción de subproductos como rendering y vísceras. En dichas áreas se terminaron múltiples contratos sin justa causa y por periodo de prueba, y se realizaron negociaciones de terminación por mutuo acuerdo. En específico, la empresa indicó que en el mes de septiembre de 2022, época para la cual se dio la terminación del vínculo laboral del accionante, se finalizaron veintiún contratos.

171. Frente al examen médico de egreso, la empresa señaló que el 22 de septiembre de 2022 notificó al accionante sobre la terminación del contrato y le entregó la orden de exámenes de retiro. El examen médico de egreso se realizó el 23 de septiembre de 2022 y determinó que la condición de salud del actor para el desempeño de su trabajo habitual era satisfactoria.

172. Soint I.P.S. resaltó que no ofrecía el servicio de medicina ocupacional y que tiene contratado a un médico general para los trabajadores de la empresa. Asimismo, la I.P.S. señaló que, al revisar la base de datos, no encontró que el trabajador Roberto hubiere solicitado cita con el médico general. Por tanto, la I.P.S. afirmó que no se le prestó atención médica ni se le determinó diagnóstico alguno. Finalmente, la entidad manifestó que no se reportó al médico general el accidente de trabajo ocurrido el 26 de agosto de 2022.

173. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez informó que mediante dictamen del 12 de octubre de 2023 resolvió el recurso de apelación y modificó la decisión de la junta regional. En específico, la junta nacional determinó que el origen de la enfermedad era común y que el diagnóstico de la accionante fue episodio depresivo leve a moderado. Dicho dictamen quedó ejecutoriado el 13 de octubre de 2023.

174. La alcaldía municipal de El Retiro (Antioquia) señaló que negó la solicitud de suspensión de la evaluación de desempeño debido al incumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 16 de la Ley 1010 de 2006. En concreto, la entidad indicó que se no satisfizo el requisito de determinación del tiempo (número de días) de suspensión de la calificación y precisó que dicho lapso lo determina el médico tratante.

175. Asimismo, la alcaldía manifestó que no emitió alguna recomendación laboral en razón al “episodio depresivo no especificado”, ya que no recibió por parte de Nueva E.P.S. recomendaciones al respecto. Igualmente, la entidad señaló que la ARL Sura le indicó que es un tema que continúa su trámite directamente por parte de la ARL.

176. La accionante afirmó que la manera como comunicó a la alcaldía que se encontraba incapacitada a la fecha en que se realizó la evaluación de desempeño fue mediante correo electrónico del 10 de enero de 2023. Dicho correo fue enviado específicamente a la dirección de talento humano.

177. Por otra parte, la actora señaló que el único ingreso con que cuenta asciende a \$1.200.000 y corresponde al canon de arrendamiento de un apartamento de su propiedad en el municipio El Retiro, Antioquia. Sin embargo, precisó que mensualmente debe pagar \$500.000 a una cooperativa financiera por concepto del crédito de vivienda de dicho inmueble. Asimismo, la actora sostuvo que, debido a su precaria situación económica, pues no percibe ingresos laborales, se vio obligada a arrendar el mencionado apartamento y mudarse a Barranquilla con su hijo, lugar en el que temporalmente recibe ayuda por parte del padre de aquel, pues sigue en la búsqueda de trabajo. La actora también describió sus gastos fijos mensuales, que ascienden a \$2.251.000. Finalmente, la accionante afirmó que actualmente se dedica a las labores del hogar sin remuneración.

178. En relación con la integración de su núcleo familiar, la ciudadana señaló que está conformado por su hijo de 18 años y el padre de este, quien tiene 65 años. Agregó que se dedica exclusivamente a las labores del hogar sin remuneración y que se encuentra afiliada al régimen subsidiado en salud. Por último, la demandante remitió el certificado de incapacidades emitido el 21 de noviembre de 2023 por Nueva E.P.S. Específicamente, la tutelante envió la incapacidad emitida el 10 de febrero de 2023, con fecha de terminación 27 de febrero de 2023, “Dx principal: episodio depresivo, no especificado”.

Expediente T-9.813.876: Catalina, en calidad de agente oficiosa de Tomás, en contra de Nacional de Aseo S.A. (Induaseo)

179. La parte accionante y la E.P.S. Comfenalco Valle informaron que el señor Tomás se encuentra afiliado al régimen subsidiado en salud a través de Nueva E.P.S..

Expediente T-9.859.999: Wilson en contra del Banco Agrario

180. El demandante informó que comunicó al Banco Agrario acerca de su condición de salud -hipoacusia neurosensorial bilateral- el 23 de junio de 2023, es decir, de manera previa al despido. En la comunicación solicitó reconsiderar la decisión de desvinculación laboral como jefe de conectividad de la vicepresidencia de tecnología e innovación. La solicitud se fundamentó en que presentaba pérdida de audición superior al 52%, condición de salud que tenía desde hacía más de dos años. Adicionalmente, el accionante resaltó que su deficiencia auditiva era evidente y de conocimiento general, que estuvo vinculado laboralmente hasta el 30 de julio de 2023 y que el banco dio respuesta a la solicitud de reconsideración el 11 de julio de 2023.

181. Por otra parte, el demandante manifestó que el 11 de julio de 2023 inició trámite de calificación de origen del diagnóstico, circunstancia sobre la que la empresa tenía conocimiento. En primera instancia, la EPS Sanitas determinó que era de origen común, por tanto, el 30 de octubre de 2023, el accionante solicitó evaluación por parte de la junta regional. El 26 de febrero de 2024, después de la presentación de dos peticiones, la EPS remitió el expediente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, la cual, según afirmó el accionante, no ha adoptado la respectiva decisión.

182. El accionante también resaltó que laboró durante veintiún años de servicio ininterrumpido en la empresa, y que fue despedido a pesar de que siempre obtuvo calificaciones de desempeño sobresalientes. Además, afirmó que debido a su discapacidad auditiva y edad no ha logrado encontrar trabajo, y que la falta de afiliación al sistema de salud le impidió continuar con los tratamientos médicos. Finalmente, señaló que carece de recursos para subsistir dignamente hasta alcanzar la edad de jubilación, para la cual le faltan cuatro años, y que está desafiliado del sistema de salud.

183. Por último, el actor indicó que el examen médico periódico realizado el 19 de agosto de 2022 no se practicó con la rigurosidad que lo exige la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social. Asimismo, reprochó que en el examen médico de egreso la profesional a cargo desconociera la hipoacusia que tiene y que se encontraba en tratamiento.

185. La E.P.S. Sanitas, por su parte, señaló que el accionante se encuentra retirado del Adres y que no fue posible continuar con el proceso de suministro del audífono debido a que no está afiliado a la E.P.S. Asimismo, la entidad relacionó la última valoración realizada por Audicom el 1° de febrero de 2024, que da cuenta de que el actor necesita ayudas auditivas.

186. El Banco Agrario remitió copia del examen ocupacional periódico realizado al accionante el 19 de agosto de 2022 y precisó que no se hizo alguna recomendación por dificultad auditiva, sino de tipo osteomuscular. En él se indicó como concepto “con hallazgos que requieren medidas preventivas”. Asimismo, la entidad adjuntó copia del examen médico de egreso realizado el 7 de julio de 2023. El concepto de dicho examen fue “sin diagnóstico de enfermedad laboral calificada o secuela de accidente de trabajo”. Como observaciones se indicó, entre otras, “manejo de patologías de base por otorrinolaringología y medicina general su EPS” y se señaló que no existía limitación o restricción alguna.

187. Por último, el banco señaló que no procede el fuero de salud, pues el actor no acreditó una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. Además, para el banco accionado, la entidad solo conoció acerca de la presunta enfermedad hasta la notificación de la tutela.

## ) CONSIDERACIONES

### 1. 1. Competencia

188. La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de las acciones de tutela de la referencia, con fundamento en lo previsto en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

### 2. Presentación de los casos, metodología de la decisión y formulación de los problemas jurídicos

189. Los casos acumulados en este proceso tratan, en términos generales, sobre posibles vulneraciones de los derechos fundamentales de los accionantes por parte de diferentes empresas privadas y por una entidad pública al desvincularlos laboralmente. A juicio de los actores: por su condición de debilidad manifiesta por razones de salud tenían estabilidad laboral reforzada y sus empleadores tenían conocimiento de ello con anterioridad a la finalización del vínculo laboral.

190. Sumado a lo anterior, en el caso del señor Tomás (expediente T-9.813.876), en la demanda se alegó la existencia de una única relación laboral a término indefinido disfrazada en diversos contratos de trabajo a término fijo con periodos de interrupción entre cada uno de ellos. Dicha situación afectó al ciudadano debido a que, como consecuencia de un atentado de hurto, quedó ciego mientras estaba en un periodo de interrupción entre contratos, es decir, mientras estaba desvinculado laboralmente. En consecuencia, se afectó el pago de las incapacidades generadas a su favor y se produjo su desafiliación del régimen contributivo en salud.

191. Las empresas y la entidad accionada argumentaron que desconocían acerca de la condición de salud de los accionantes con anterioridad a la decisión de terminación del vínculo laboral. Por consiguiente, en su criterio, no fue necesario tramitar la respectiva autorización ante el Ministerio del Trabajo. Además, los accionados aseguraron que los demandantes no eran acreedores de estabilidad laboral reforzada.

192. En la mayoría de casos, las principales pretensiones solicitadas, como medida de protección de los derechos fundamentales invocados, consistieron en el reintegro laboral, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación hasta cuando se hiciera efectivo el reintegro, y el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

193. Si bien, en el caso del señor Omar, el juez de primera instancia concedió el amparo, en los seis casos los jueces de segunda instancia consideraron que la tutela o bien era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad o la negaron al considerar que las accionadas no desconocieron los derechos fundamentales invocados.

194. Los casos presentan características similares y requieren para su solución la aplicación de las reglas jurídicas sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad y de las personas que, por condiciones de salud, se encuentran en

una situación de debilidad manifiesta. Cada asunto tiene circunstancias particulares que exigen su estudio independiente. Por consiguiente, para iniciar, la Sala hará un estudio para cada expediente en relación con el cumplimiento de los presupuestos de procedencia de la acción de tutela. Luego, y de superarse el estudio de procedencia, la Sala hará un recuento general de las reglas jurisprudenciales en relación con la estabilidad laboral reforzada de los dos grupos poblacionales en mención. Posteriormente, se abordará el estudio del fondo de los asuntos, en relación con la vulneración de los derechos fundamentales alegados ante la posible existencia del fuero de estabilidad reforzada de las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud y de las personas en situación de discapacidad.

195. En consecuencia, y para efectos de dar claridad a esta decisión, la Sala abordará un problema jurídico por cada expediente acumulado, el cual se formulará en el acápite respectivo.

### 3.1. Generalidades sobre los requisitos de procedencia de la acción de tutela

196. A continuación, la Sala presentará algunas consideraciones sobre los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela. Posteriormente, se estudiará si en los casos bajo examen se acredita el cumplimiento de los presupuestos de: (i) legitimación en la causa por activa y por pasiva, (ii) inmediatez y (iii) subsidiariedad.

197. La jurisprudencia constitucional señala que los requisitos generales de procedencia de la tutela son los siguientes:

i. (i) la acreditación de la legitimación en la causa (artículos 5, 10 y 13 del Decreto Ley 2591 de 1991);

ii. (ii) el cumplimiento del presupuesto de inmediatez, es decir, que la tutela se promueva en un plazo prudente y razonable respecto del momento en el que presuntamente se causa la vulneración y;

iii. (iii) el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, esto es, que el interesado acredite que agotó todos los medios de defensa judicial a su alcance, salvo que pretenda evitar la consumación de un perjuicio irremediable o que los medios de defensa judicial existentes no sean idóneos o eficaces para evitarlo.

198. En cuanto a la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es de resaltar que el ordenamiento jurídico prevé mecanismos de defensa judicial ordinarios para tramitar pretensiones relacionadas, por ejemplo, con la ineficacia de las terminaciones de los contratos de trabajo al no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. En particular, estos escenarios se encuentran ante la jurisdicción ordinaria o ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Sin embargo, a la luz de la jurisprudencia constitucional, es procedente la acción de tutela en casos excepcionales, por ejemplo, cuando la parte actora es una persona inmersa en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que estima vulnerados sus derechos fundamentales con ocasión a la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital, a la salud o a la vida digna se ve obstruido.

3.2. El examen del cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en los casos que se estudian

3.2.1. Expediente T-9.790.531: Omar en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S.

199. Legitimación en la causa por activa: se cumple, el señor Omar presentó la tutela directamente y es el titular de los derechos fundamentales que alegó como vulnerados.

200. Legitimación en la causa por pasiva: se satisface, ya que la solicitud de amparo se presentó en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S. A dicha sociedad se le atribuye la violación de los derechos fundamentales alegados, pues, presuntamente, terminó el contrato de trabajo que sostenía con el actor, en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada que lo protegía. Además, el demandante se encontraba en una situación de subordinación en relación con la demandada, ya que es su empleadora.

201. Inmediatez: se acredita, toda vez que la acción de tutela se presentó el 11 de agosto de 2023, esto es, transcurridos siete días desde que la empresa accionada dio por terminado el contrato de trabajo -4 de agosto de 2023-.

202. Subsidiariedad: se cumple. La tutela presentada por el señor Omar es procedente, ya que el mecanismo ordinario con el que cuenta -proceso ordinario laboral- no resulta eficaz para amparar oportunamente sus derechos, por las siguientes dos razones.

203. En primer lugar, el accionante se encuentra en condición de vulnerabilidad por su situación económica, dado que carece de ingresos que le permitan asumir su subsistencia y la de su hijo, quien es un niño con una condición psiquiátrica especial. En concreto, el actor aseguró que se encuentra desempleado; que si bien su compañera permanente trabaja como empleada doméstica, dichos recursos resultan insuficientes; y que debe pagar arriendo en un barrio estrato uno.

204. En segundo lugar, el demandante se encuentra en condición de vulnerabilidad por su estado de salud, pues presenta afectaciones de tipo lumbar que generaron recomendaciones médico-laborales. El señor Omar manifestó que no ha podido conseguir un nuevo trabajo debido a su condición de salud y que cuenta con restricciones médicas para desempeñar sus funciones profesionales. Asimismo, el accionante señaló que actualmente está afiliado al régimen subsidiado, lo cual fue corroborado por el despacho a través de una consulta en la página web de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (en adelante, ADRES). De igual manera, el actor afirmó que radicó una orden de cirugía que data de la época en que laboró en la empresa y no se le practicó, no recibe atención médica desde hace más de cuatro meses, no ha sido valorado por medicina general y siempre le niegan las citas médicas por falta de disponibilidad.

205. En consecuencia, teniendo en cuenta las condiciones económicas y de salud del accionante, se advierte una situación de debilidad manifiesta. Esto, debido a que requiere atención médica relacionada con la enfermedad que le impide el desarrollo normal de sus labores profesionales y carece de recursos para asegurar su subsistencia y la de su hijo. El mínimo vital del demandante y de su hijo dependen del salario que percibía en razón a su trabajo en Vitality Home Care I.P.S. S.A.S. Si bien su compañera permanente labora como

empleada doméstica, estos ingresos no son suficientes y el actor se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen subsidiado.

206. En ese orden de ideas, y en aplicación a lo señalado por la jurisprudencia constitucional, en este caso se encuentra acreditado el presupuesto de subsidiariedad, pues el proceso ordinario laboral no resulta eficaz para proteger los derechos invocados.

3.2.2. Expediente T-9.790.826: Pedro en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda.

207. Legitimación en la causa por activa: se acredita, comoquiera que la acción de tutela fue ejercida, mediante apoderada judicial, por el señor Pedro, titular de los derechos fundamentales alegados como vulnerados. La apoderada judicial se encuentra debidamente acreditada.

208. Legitimación en la causa por pasiva: se cumple. La tutela se presentó en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda., sociedad a la que el actor atribuye la violación de sus derechos fundamentales, debido a que presuntamente terminó la relación laboral en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada que lo amparaba por su condición de salud. Además, el demandante se encontraba en una situación de subordinación en relación con la demandada, pues es su empleadora.

210. En ese sentido, es claro que el requisito de inmediatez se cumple, pues el término de presentación de la tutela fue prudencial y razonable, en conformidad con la crítica condición médica del accionante.

211. Subsidiariedad: se acredita. El mecanismo ordinario, correspondiente al proceso ordinario laboral, no resulta eficaz para proteger los derechos invocados, pues el actor se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud y su situación económica.

212. En relación con la condición de vulnerabilidad por motivos de salud, el señor Pedro acreditó que tiene cáncer, por lo que ha sido incapacitado en múltiples ocasiones. Además, el tutelante indicó que su condición de salud le impide acceder al mercado laboral. Adicionalmente, el actor se encuentra en tratamiento médico y está afiliado al régimen subsidiado en salud, circunstancia que fue corroborada por el despacho mediante consulta en la página web de la ADRES.

213. En cuanto a su situación económica, el accionante afirmó que el único ingreso con que contaba para garantizar su sustento era el salario que recibía como contraprestación a sus servicios en la empresa demandada. Por tal razón, tuvo que recurrir a la caridad de sus vecinos, se encuentra en mora en el pago de arriendo y se le dificulta asumir el costo de su enfermedad. Además, el ciudadano señaló que no recibe apoyo económico por parte de su familia y que solamente cuenta con un hermano, quien está en situación de discapacidad.

214. En ese orden de ideas, y en consonancia con la jurisprudencia constitucional, si bien las pretensiones del demandante pueden ser debatidas ante la jurisdicción especializada, sus condiciones de vulnerabilidad tornan procedente el mecanismo constitucional.

3.2.3. Expediente T-9.795.372: Roberto en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A.

215. Legitimación en la causa por activa: se acredita. El señor Roberto presentó la tutela directamente y es el titular de los derechos fundamentales que invocó como vulnerados.

216. Legitimación en la causa por pasiva: se cumple. La solicitud de amparo se presentó en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A., sociedad a la que se le atribuye la violación de los derechos alegados, debido a que presuntamente terminó el contrato de trabajo que sostenía con el actor en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada. Además, el demandante se encontraba en una situación de subordinación en relación con la demandada, pues es su empleadora.

217. Inmediatez: se satisface, pues el despido ocurrió el 22 de septiembre de 2022 y el señor Roberto presentó el amparo constitucional el 10 de febrero de 2023. De manera que, la tutela se interpuso en un plazo razonable, pues transcurrieron menos de cinco meses entre uno y otro evento.

218. Subsidiariedad: se acredita. Las condiciones de salud y económicas del actor tornan ineficaz el proceso ordinario laboral. Esto, toda vez que el demandante manifestó que los únicos ingresos con que contaba provenían del contrato de trabajo que sostenía con la empresa demandada. Además, el actor tiene a cargo tres hijos de 3, 7 y 14 años y debe pagar arriendo.

219. Sumado a lo expuesto, el demandante afirmó que sus afecciones lumbares le impiden encontrar un trabajo en condiciones iguales o mejores a las que tenía. Además, es de precisar que el despacho, al consultar la página web de la ADRES, corroboró que el actor pertenece al régimen subsidiado.

220. Por consiguiente, la tutela bajo estudio satisface el requisito de subsidiariedad, dado que el ciudadano Roberto se encuentra en una situación de debilidad manifiesta que puede impactar en la materialización de sus derechos y los de su núcleo familiar al mínimo vital o a la vida digna.

3.2.4. Expediente T-9.813.781: Sonia en contra de la administración municipal de El Retiro (Antioquia)

221. Legitimación en la causa por activa: se cumple. La señora Sonia, mediante apoderado judicial, interpuso acción de tutela en procura de obtener la protección de sus derechos fundamentales. El apoderado judicial se encuentra debidamente acreditado.

222. Legitimación en la causa por pasiva: se acredita, toda vez que la tutela se dirige en contra de la administración municipal de El Retiro (Antioquia), entidad pública a la que se le atribuye la vulneración de los derechos fundamentales del accionante.

223. Inmediatez: se satisface. El Decreto 070 de 2023, en el que la alcaldía de El Retiro (Antioquia) confirmó la decisión de declarar insubsistente a la accionante, se profirió el 20 de junio de 2023. La acción de tutela se presentó el 11 de agosto de 2023. Por consiguiente, transcurrió un plazo razonable entre la decisión que se considera transgresora de los derechos fundamentales de la ciudadana Sonia y la presentación de la tutela.

224. Subsidiariedad: se cumple. La señora Sonia enfrenta condiciones de salud y de

vulnerabilidad económica que hacen de la acción de tutela el mecanismo de protección principal. En concreto, la actora presenta afectaciones en su salud mental que han generado la prescripción de recurrentes incapacidades médicas.

225. En cuanto a su condición económica, la accionante alegó que su sostenimiento propio, la satisfacción de sus necesidades básicas y el cumplimiento de sus obligaciones dependían del salario que devengaba como funcionaria de la alcaldía. Además, la actora precisó que su condición de salud y edad -53 años- le obstaculizaban el acceso al mercado laboral. Asimismo, es de destacar que, al consultar la página web de la ADRES, el despacho encontró que la actora pertenece al régimen subsidiado.

226. Ahora, si bien la actora expresó que es propietaria de un apartamento en El Retiro, Antioquia, y que actualmente el padre de su hijo le ofrece una ayuda temporal, lo cierto es que también afirmó que se vio obligada a arrendar el mencionado inmueble para cumplir las obligaciones crediticias pendientes del mismo, y que sus gastos mensuales ascienden a \$2.251.000. Adicionalmente, es de resaltar que el derecho a percibir un mínimo básico e indispensable no se agota con medidas asistenciales que, si bien son valiosas, resultan insuficientes. Así, en el presente caso, la actora está inmersa en una situación de vulnerabilidad económica, pues el despido de la alcaldía conllevó al desconocimiento de su mínimo vital. Esto, toda vez que aun cuando la demandante cuenta con ingresos -el canon de arrendamiento de su apartamento y la ayuda temporal por parte del padre de su hijo- estos, en las condiciones específicas de la señora Sonia y su núcleo familiar, no le permiten tener una existencia digna de acuerdo con sus condiciones particulares.

227. En consecuencia, se encuentra acreditado el presupuesto de subsidiariedad, pues el mecanismo existente ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo no resulta eficaz para proteger los derechos de la accionante dadas sus condiciones de vulnerabilidad.

3.2.5. Expediente T-9.813.876: Catalina, en calidad de agente oficiosa de Tomás, en contra de Nacional de Aseo S.A. (Induaseo)

228. Legitimación en la causa por activa: en el presente caso la acción de tutela la instauró la señora Catalina, mediante apoderada judicial. La ciudadana manifestó actuar en calidad de agente oficiosa de su cónyuge a fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales, pues “el estado de salud actual [de Tomás] le impide otorgar el poder directamente”.

229. La Sala evidencia que la señora Catalina está legitimada para actuar a través de la figura de la agencia oficiosa a favor de su cónyuge por dos razones. Primero, porque en el escrito de tutela expresó la calidad en que actuaba. Segundo, porque manifestó que el señor Tomás no se encontraba en condiciones de promover su defensa en razón a su estado de salud.

230. Adicionalmente, se advierte que la señora Catalina confirió poder especial a su abogada para que presentara la acción de tutela en contra de Nacional de Aseo y solicitara la protección de los derechos fundamentales de su agenciado. En consecuencia, se acredita el cumplimiento del requisito de legitimación en la causa por activa.

231. Legitimación en la causa por pasiva: se satisface. La tutela se presentó en contra de

Nacional de Aseo S.A. (Induaseo), empresa a la que se le atribuye la vulneración de los derechos fundamentales del señor Tomás al no renovar su contrato de trabajo debido a su condición de salud. Adicionalmente, el agenciado se encontraba en una situación de subordinación respecto a la sociedad, pues esta era su empleadora.

232. Inmediatez: se acredita. El contrato de trabajo celebrado entre el ciudadano Tomás y la empresa demandada finalizó el 3 de junio de 2023, y la acción de tutela se presentó el 8 de agosto de 2023. Por consiguiente, la tutela se interpuso en un plazo razonable, pues transcurrieron aproximadamente dos meses entre uno y otro evento.

233. Subsidiariedad: se cumple. El señor Tomás es un sujeto de especial protección constitucional en razón a su situación de discapacidad. En concreto, cuenta con una pérdida total de su visión y presenta traumas psiquiátricos, ambas condiciones derivadas del hurto violento del que fue víctima. Adicionalmente, fue desafiliado del sistema de seguridad social, circunstancia que, según afirmó la apoderada, afectó la continuidad del tratamiento que requiere. El despacho corroboró, a través de consulta en la página web de la ADRES, que el señor Tomás está afiliado al régimen subsidiado.

234. Por otra parte, el agenciado se encuentra en situación de vulnerabilidad económica, pues, según afirmó la representante, el no pago de salarios y prestaciones sociales por parte de la accionada afectaron gravemente su mínimo vital y el de su núcleo familiar. Esto, comoquiera que Tomás es padre de tres niños y era el único miembro de su familia que laboraba. Por último, se reitera, está afiliado al régimen subsidiado.

235. Así las cosas, resulta desproporcionado someter al señor Tomás al agotamiento de la vía ordinaria judicial. Por consiguiente, la tutela satisface el presupuesto de subsidiariedad.

### 3.2.6. Expediente T-9.859.999: Wilson en contra del Banco Agrario

236. Legitimación en la causa por activa: se cumple. El señor Wilson presentó la tutela directamente y es el titular de los derechos fundamentales que alegó como vulnerados.

237. Legitimación en la causa por pasiva: se satisface, toda vez que la tutela se dirigió en contra del Banco Agrario, entidad pública a la que se le atribuye el desconocimiento de los derechos del accionante.

238. Inmediatez: se acredita. El banco accionado tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo del demandante el 13 de junio de 2023 y la tutela fue radicada el 27 de junio de 2023, a fin de evitar la materialización del despido. Por consiguiente, entre uno y otro evento transcurrieron catorce días, término que se estima prudencial.

239. Subsidiariedad: se cumple, dado que las condiciones de vulnerabilidad por motivos económicos y de salud que atraviesa el actor hacen que la tutela pierda su carácter subsidiario para convertirse en el mecanismo de protección principal por las siguientes dos razones.

240. Primero, el accionante acreditó que presenta una enfermedad degenerativa -hipoacusia neurosensorial degenerativa-. Asimismo, el demandante indicó que, en razón a la desvinculación laboral, fue desafiliado del sistema de seguridad social en salud y se le

interrumpió la atención médica.

241. Segundo, el demandante afirmó que se encuentra desprovisto de la que constituía su única fuente de ingresos y de su familia, su trabajo en el banco. Adicionalmente, señaló que al ser una persona de 57 años con una discapacidad auditiva le era difícil acceder al mercado laboral.

### 3.3. Conclusión

242. Ante el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en los 6 expedientes analizados por la Sala, a continuación, se presentarán las reglas jurisprudenciales aplicables a estos asuntos y, luego, se realizará el estudio de los casos.

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

243. 243. En las tutelas bajo examen, en algunos de los casos estudiados, los actores alegaron ser beneficiarios del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta. Esto, toda vez que su estado de salud, al momento del despido, les impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Además, dicha circunstancia era conocida por sus empleadores. A ninguno de los accionantes les fue calificada la pérdida de la capacidad laboral. Por otro lado, en algunos de los casos, los demandantes están en situación de discapacidad. Por consiguiente, el presente acumulado está integrado por asuntos que se pueden agrupar en dos categorías: (i) casos de personas que tienen condiciones de salud que les impide o dificulta su desempeño laboral y (ii) casos de individuos en situación de discapacidad.

244. Así, en este capítulo, se desarrollarán aspectos centrales sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad. De igual manera, se hará referencia a la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud en el ámbito laboral.

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

246. La norma mencionada reconocía la protección únicamente para las personas en situación de discapacidad y no para quienes se encontraban en una condición de debilidad manifiesta por salud. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconoció que la estabilidad laboral reforzada es una de las medidas adoptadas por el Estado a fin de proteger tanto a los sujetos en situación de discapacidad como a quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta por razones de salud. La finalidad específica de esta medida es amparar a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral. La

estabilidad laboral reforzada es entonces un derecho de carácter fundamental que se sustenta, entre otros, en los artículos 1, 13 y 53 de la Constitución Política, y 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

247. En efecto, para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud hace parte de las garantías que conforman el fuero de protección regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En concreto, en la sentencia T-094 de 2023, esta Corporación reiteró expresamente que, si bien dicha norma solo menciona a las personas con discapacidad, lo cierto es que por vía jurisprudencial se hizo extensivo su alcance a toda persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

248. Además, en la sentencia SU-269 de 2023, la Corte Constitucional reiteró que la estabilidad laboral reforzada encuentra su fundamento en los siguientes artículos de la Carta Política: (i) 53, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo; (ii) 47, que consagra el deber del Estado de adelantar políticas de prevención, rehabilitación e integración social en favor de personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial; (iii) 13, el cual protege especialmente a personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta; y (iv) 95, que contempla el deber del Estado y los particulares de obrar conforme al principio de solidaridad social en casos que pongan en riesgo la salud física o mental de las personas.

249. En consecuencia, actualmente, entre los sujetos titulares de este derecho se encuentran las personas en situación de discapacidad, las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, las mujeres embarazadas, las madres cabeza de familia y los aforados sindicales. Para estos grupos poblacionales, la Constitución Política y la ley “prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa”.

250. Por la pertinencia para la solución de los casos que se estudian, se hará énfasis, específicamente, en dos categorías de condiciones amparadas por el derecho a la estabilidad laboral reforzada: la situación de discapacidad y la condición de debilidad manifiesta por motivos de salud que dificultan sustancialmente el desempeño de funciones laborales. En los dos eventos, la estabilidad laboral reforzada aplica con independencia de la modalidad de vinculación, la forma del contrato o su duración y, en ningún caso, requiere acreditar un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

251. Las dos situaciones en mención son diferentes, pues la discapacidad se determina por las barreras presentes en la sociedad y no por las deficiencias funcionales, es decir, la discapacidad no es una cuestión de salud ni una condición médica. Por su parte, la situación de debilidad manifiesta corresponde a una situación relacionada con la salud del trabajador. A pesar de las diferencias existentes entre ambas categorías, la jurisprudencia constitucional desarrolló unas reglas que se deben acreditar de igual manera en ambos casos a fin de otorgar la protección de estabilidad laboral reforzada.

252. Así, para determinar si una persona es titular de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de discapacidad o por encontrarse en condición de debilidad

manifiesta por motivos de salud, se reitera, no es necesaria la calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación señala que la protección depende del cumplimiento de los siguientes tres requisitos:

- i. (i) que se establezca que el trabajador presenta una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores;
- ii. (ii) que el empleador conozca, previo al despido, acerca de la condición de debilidad manifiesta; y
- iii. (iii) que la desvinculación laboral no responda a causas objetivas, es decir, que sea claro que la misma se fundamenta en motivos discriminatorios.

253. En ese sentido, la sentencia SU-061 de 2023 reiteró los eventos que permiten comprobar estos requisitos, así:

A. A. La existencia de una condición de salud que impida o dificulte al trabajador significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores:

Tabla 2

Supuesto

Eventos que permiten acreditarlo

Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral

(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.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la

enfermedad.

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

B. El conocimiento del empleador, previo al despido, sobre la situación de debilidad manifiesta:

Tabla 3

Eventos que acreditan el conocimiento

Eventos que descartan el conocimiento

a. (a) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

(b) 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.

(c) 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.

(d) 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.

(e) 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.

(f) 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.

(g) 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.

a. (a) Ninguna de las partes prueba su argumentación.

(b) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.

(c) El diagnóstico médico se da después del despido.

(d) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.

C. La razón discriminatoria que fundamenta el despido

255. El empleador tiene la carga de desvirtuar la presunción de que el despido se dio por la situación de discapacidad o por la condición de salud del trabajador. Así, le corresponde al empleador demostrar que el despido obedeció a una justa causa. Dicha exigencia nunca se podrá trasladar al trabajador.

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

257. En la sentencia SU-269 de 2023, la Sala Plena reconstruyó la línea jurisprudencial que ha decantado el deber de los empleadores de garantizar los derechos de los trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y no someterlos a un trato discriminatorio con ocasión de su situación de salud. En particular, la Sala enfatizó que, de acuerdo con el precedente de las Salas de Revisión, “los derechos de los empleados a un trato igualitario y a condiciones de trabajo dignas deben prevalecer sobre los derechos económicos de las empresas, incluso limitando su poder para terminar contratos de trabajo sin justa causa”. En consecuencia, la posibilidad que tienen los empleadores de terminar los vínculos laborales sin justa causa está restringida en aquellos casos en los que el trabajador es titular de la estabilidad laboral reforzada, pues en estos casos debe existir la autorización del inspector del trabajo, quien tiene el deber de constatar la configuración de una causa objetiva para la decisión. Ello, toda vez que en estas situaciones opera una presunción de despido discriminatorio, lo cual significa que el empleador es quien deberá probar que la desvinculación no tuvo que ver con la condición de salud del trabajador. En caso de que el empleador no cumpla con dicha carga, procederá el reintegro trabajador, entre otros posibles remedios.

258. En relación con las garantías que comprende la protección de la estabilidad laboral reforzada tanto para las personas con discapacidad como para el fuero de salud, además de la indemnización prevista en el artículo 26 descrito, esta Corte reseñó las siguientes:

\* La ineficacia del despido o de la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa

la condición de salud del trabajador o su situación de discapacidad. Esta prohibición incluye la decisión de no renovar contratos de trabajo a término fijo.

\* El derecho a permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.

\* La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector de trabajo para desvincular al trabajador, que de incumplirse tornará el despido o terminación del contrato ineficaz.

\* La presunción del despido discriminatorio, que implica que se asumirá que la desvinculación se dio a causa del deterioro en la salud del trabajador con fuero de salud o de la situación de discapacidad. En ese sentido, le corresponde al empleador demostrar que el despido no se dio con ocasión de dichas circunstancias, sino que obedeció a una justa causa o causa objetiva.

259. Entre las maneras como se puede reparar la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, cuando la acción de tutela procede como mecanismo definitivo y se comprueba que el empleador no respetó el contenido de la protección de la estabilidad laboral reforzada, la sentencia T-195 de 2022 señaló los siguientes remedios: (i) declarar la ineficacia del despido; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación; (iii) el reintegro del afectado; (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario y; (v) el pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio.

260. Asimismo, en dicha providencia, esta Corporación precisó las reglas sobre la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación así:

\* El reintegro solo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo.

\* El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra riesgo de empeorar su salud.

\* El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de tres elementos (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

\* En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (i) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (ii) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

261. En suma, y de conformidad con lo referido, se tienen las siguientes tres conclusiones. Primero, la estabilidad laboral reforzada es aplicable tanto a las personas en situación de discapacidad como a quienes se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud si esta le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones. Segundo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada implica, entre otras cosas,

que sus contratos solo podrán terminarse por causales objetivas y con la previa autorización del Ministerio del Trabajo. De no acreditarse estos requisitos, opera una presunción de despido discriminatorio, lo cual significa que el empleador debe probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no relacionadas con la situación de discapacidad o de salud del trabajador. En caso de que el empleador no cumpla con dicha carga, procederá el reintegro del trabajador, entre otros posibles remedios. Tercero, no se requiere acreditar un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral para ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada.

## 5. Formulación de los problemas jurídicos y solución de cada caso

262. Los accionantes afirmaron que sus empleadores terminaron sus relaciones laborales en desconocimiento de la protección especial de la que son acreedores como consecuencia de su condición de salud o de su situación de discapacidad. En consecuencia, los actores solicitaron, entre otros, el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

263. Bajo ese contexto, a continuación, después de formular el respectivo problema jurídico, se examinará si en cada uno de los casos se acreditan las condiciones señaladas en la jurisprudencia constitucional para que proceda el reintegro laboral de los demandantes. En concreto, se estudiará si al momento del despido los actores presentaban una condición de salud que les impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades o si estaban en una situación de discapacidad. En caso de que se acredite esta primera condición, se determinará si la situación de salud o la condición de discapacidad era conocida o no por la empresa o entidad accionada, y se analizará si existió una justificación suficiente para la desvinculación o si se trató de un despido discriminatorio. Por último, en caso de resultar procedente, se determinarán los remedios más adecuados para el caso específico.

### 1. %1.1 Expediente T-9.790.531: Omar en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S.

264. Problema jurídico: ¿una empresa desconoce los derechos fundamentales a la salud, vida, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, honra y al mínimo vital de un trabajador al dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que el empleado contaba con recomendaciones médicas sobre su estado de salud que interferían en el desempeño normal de sus funciones?

265. La Sala concluye que Vitality Home Care I.P.S. S.A.S. desconoció los derechos fundamentales del accionante, pues en el presente caso se acredita el cumplimiento de los requisitos señalados por la jurisprudencia constitucional para que una persona sea acreedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Esto, por las siguientes razones:

266. Primero, el señor Omar presentaba una condición de salud que dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de las labores para las que fue contratado. Esta afirmación se sustenta en que el accionante: (i) contaba con un diagnóstico de una condición física, de carácter lumbar, y le fueron ordenadas consultas interdisciplinarias como consecuencia de ello; (ii) al momento del despido, existían

recomendaciones médicas relacionadas con las afecciones lumbares que le dificultaban su desempeño laboral; (iii) se emitió una incapacidad médica relacionada con la enfermedad que interfería en la ejecución de sus labores días previos al despido; y (iv) en el examen de medicina ocupacional al que fue citado por la empresa, se advirtió sobre la enfermedad y las recomendaciones médico laborales.

267. En relación con el diagnóstico, se evidencia que, el 8 de junio de 2023, al señor Omar le fue diagnosticado “otros trastornos especificados de los discos intervertebrales”. En razón de ello, en esa misma fecha, el médico general prescribió tres días de incapacidad, ordenó interconsulta por neurocirugía y resonancia de columna lumbosacra simple. Adicionalmente, el médico tratante emitió las siguientes recomendaciones: “no levantar peso, no permanecer mucho tiempo de pie, no permanecer mucho tiempo sentado, no permanecer mucho tiempo agachado, val por salud ocupacional en su empresa”. Posteriormente, el 10 de julio de 2023, el actor recibió atención por urgencias en la que se le diagnosticó “lumbago con ciática” y se ordenó interconsulta por cirugía general.

268. Asimismo, el accionante aportó el resultado del examen RM columna lumbosacra, fechado 24 de julio de 2023, que arrojó como resultado “rectificación de la lordosis lumbar, discopatía lumbar inferior de larga evolución en L5-S1, artrosis de las articulaciones interapofisiarias inferiores. Desalineamientos de tipo ligamentario y/o degenerativo” y diversas hernias.

269. Por otra parte, es importante resaltar que el 3 de agosto de 2023, por citación de la empresa, al accionante se le practicó un examen médico ocupacional de reintegro. Dicho examen tenía énfasis osteomuscular y en él se determinó como concepto médico de ingreso / reintegro “con restricciones que limitan su trabajo normal. Observaciones: debe consultar a su EPS para valoración por neurocirugía”.

270. Específicamente, en el examen se determinó lo siguiente:

[S]e encontró como diagnóstico espondiloartrosis, discopatía lumbar múltiple y posible hipertensión arterial. Según la historia clínica el paciente presenta dolor lumbar de 1 año de evolución, pendiente de exámenes complementarios y valoración por neurocirugía. A examen físico actual se encuentra en regulares condiciones, limitación marcada de todos los movimientos de la columna lumbar.

271. En relación con las restricciones, el médico ocupacional señaló:

Teniendo en cuenta los riesgos asociados al cargo y las condiciones de salud actual del colaborador, se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones. En cuanto a la carga: debe evitar realizar actividades laborales con cargas demasiado pesadas o grandes (peso que no exceda de 3 kg según la INSHT), cargas voluminosas o difícil de sujetar [...], cargas con equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse [...]. En cuanto a la tarea: se debe evitar esfuerzos físicos demasiado frecuentes, posturas forzadas, prolongadas y mantenidas en los que intervenga en particular la columna vertebral lumbar [...] periodos de insuficiente reposo fisiológico o de recuperación [...]. En cuanto al entorno: el espacio libre, especialmente vertical, debe ser suficiente para el ejercicio de la actividad, el suelo regular y poco resbaladizo para el calzado que lleva el trabajador [...].

272. Ahora bien, determinada la existencia de una condición de salud, resulta necesario analizar las labores que el accionante desarrollaba, a fin de establecer si dicha condición le dificultaba o impedía significativamente su ejecución.

273. De conformidad con lo indicado en el contrato de trabajo, el señor Omar ocupaba el cargo de auxiliar de servicios generales. Según el perfil del cargo, las funciones eran: mantener en orden y aseo las instalaciones administrativas, aplicar los protocolos de bioseguridad en el aseo de las instalaciones de la empresa, compra y entrega de insumos, y la atención institucional (realizar las labores de aseo y cafetería en la empresa, atención a empleados y visitantes), entre otras. Adicionalmente, a partir de las afirmaciones del actor y de la empresa, se constató que el trabajador tenía a cargo, principalmente, las labores de aseo, desinfección y limpieza de las instalaciones físicas de la I.P.S., incluidas las unidades sanitarias y demás zonas comunes del área administrativa, verificando que cumplieran con los criterios de calidad.

274. Por consiguiente, se advierte que las diferentes condiciones osteomusculares - trastornos de los discos intervertebrales, espondiloartrosis, discopatía lumbar múltiple, etc.- diagnosticadas al accionante, estando en curso la relación laboral, le dificultaban realizar las funciones del cargo de auxiliar de servicios generales. De ello da cuenta las recomendaciones médico laborales, en las que, específicamente, el médico ocupacional precisó que “teniendo en cuenta los riesgos asociados al cargo y las condiciones de salud actual del trabajador”, se debían tener en cuenta dichas restricciones. Al analizar la naturaleza de las condiciones diagnosticadas y de las funciones que el extrabajador debía desempeñar, resulta dable concluir que guardan relación. Ello, pues es lógico que las actividades de aseo, desinfección y limpieza puedan exigir esfuerzos físicos, movimientos repetitivos, posturas prolongadas en las que intervenga la columna vertebral, exposición a suelo resbaladizo, etc., las cuales fueron restringidas por los profesionales de la salud.

275. En ese orden de ideas, es claro que el demandante presentaba una condición de salud que dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores. Esto, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo -4 de agosto de 2023-, el señor Omar contaba con un diagnóstico médico que le generó una incapacidad con anterioridad al despido -8 de junio de 2023-. Además, como consecuencia de dicho diagnóstico relacionado con condiciones osteomusculares, el médico general emitió recomendaciones, reiteradas por medicina ocupacional, que interferían significativamente en la ejecución de las labores de aseo, limpieza y desinfección que debía ejecutar en la I.P.S. accionada.

276. Segundo, el empleador, Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., conocía, de manera previa al despido, acerca de la situación de debilidad manifiesta por razones de salud del ciudadano Omar. Específicamente, la representante legal de la empresa y el coordinador de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo conocían sobre el diagnóstico y las recomendaciones médico laborales derivadas de este. Esta afirmación se fundamenta en que en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 23 de junio de 2023 en la empresa, se tuvo como prueba la historia clínica del accionante y se trató el tema de las restricciones laborales. Además, el 3 de agosto de 2023, el coordinador de seguridad y salud de la I.P.S. dirigió una comunicación al actor con ocasión del examen médico ocupacional que se realizó

ese mismo día, y en el que se reiteraron las restricciones laborales.

278. En el acta de descargos se reseñó como pruebas, entre otras, la historia clínica del accionante. Adicionalmente, en la diligencia, la representante legal de la empresa expresó que el trabajador “se incapacit[ó] [...] por un dolor en la espalda y a los pocos días le da una somatización que le dolían diversas partes del cuerpo, entre ellos mareo sin un diagnóstico definitivo”. Por su parte, el demandante afirmó que requería adecuaciones para el ejercicio de su trabajo, y el coordinador de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo aseguró que el accionante nunca le entregó su historia clínica y que requería los documentos originales. Finalmente, en esa diligencia, se reconoció que la historia clínica señalaba la necesidad de la realización de exámenes. Como consecuencia de dicha actuación, el señor Omar fue suspendido laboralmente por ocho días.

279. Posteriormente, el 2 de agosto de 2023, el coordinador de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo citó al demandante a un “examen periódico, post incapacidad y recomendación médico general” que se realizó al día siguiente. En virtud de lo determinado por el médico ocupacional, el mencionado coordinador envió una comunicación al actor el 3 de agosto de 2023 en la que le indicó que, para el seguimiento de las novedades reportadas en el examen, lo invitaba a participar de las actividades programadas dentro del Plan de Trabajo del SG-SST y a reportar cualquier cambio en su estado de salud.

280. De igual manera, el coordinador reiteró las precisiones hechas por el médico ocupacional en relación con el diagnóstico “espondiloartrosis, discopatía lumbar múltiples y posible hipertensión arterial”, y reiteró que el accionante presenta “dolor lumbar de un año de evolución, pendiente de exámenes complementarios y valoración por neurocirugía y que a examen físico se encuentra en regulares condiciones”. Finalmente, el coordinador afirmó que “desde el área de SST se le ha visto que no usa los EPP y que debe continuar con las recomendaciones hechas por la empresa en lo referente a realizar pausas activas dos veces durante la jornada laboral, en el manejo de cargas que no pasen de 3 kilos como lo recomienda el médico ocupacional”.

281. Bajo ese escenario, las pruebas allegadas a la tutela evidencian que, durante la ejecución del contrato, el empleador conocía del deterioro significativo de salud del accionante y de las recomendaciones médico laborales derivadas de este.

282. Por último, en lo que respecta al tercer requisito, en el presente caso la Sala considera que la terminación del contrato de trabajo fue discriminatoria y, por tanto, ineficaz, por las siguientes razones.

283. El accionante adjuntó a la tutela la comunicación del 4 de agosto de 2023 en la que la representante legal de la empresa le notificó sobre la terminación unilateral con justa causa del contrato a partir de ese mismo día. Si bien, la parte accionada manifestó que su decisión se fundamentó en que el trabajador incumplió el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, lo cierto es que en el presente caso opera la presunción de que el despido se sustentó en razones discriminatorias. Esto, comoquiera que el presunto incumplimiento al contrato de trabajo y al reglamento interno de trabajo se relacionó con el mal proceso de aseo, desinfección y limpieza que presuntamente realizaba el demandante. Así, el proceso disciplinario que el empleador adelantó en contra del extrabajador se fundó en el supuesto

deficiente desempeño laboral, el cual, de acuerdo con el diagnóstico que el actor presentaba y las recomendaciones médico - laborales que le fueron emitidas, estaba asociado a su condición de salud. Por consiguiente, dicho proceso disciplinario no puede tenerse como causa objetiva ni suficiente para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

284. Bajo ese contexto, es reprochable que el empleador, a pesar de conocer sobre la situación de salud del accionante, la cual lo hacía acreedor del fuero de estabilidad laboral reforzada, omitiera solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para poder desvincularlo. Este requisito es exigible en el presente asunto, pues, conforme con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud hace parte de las garantías que conforman el fuero de salud, previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Dicho fuero, se reitera, exige que debe mediar autorización de la oficina de trabajo para poder despedir al trabajador o terminar su contrato de trabajo.

285. Por consiguiente, se concluye que la causa que motivó la terminación de la relación laboral fue, efectivamente, su deterioro de salud como consecuencia de la condición física que presentaba. A juicio de esta Sala, esta actuación desconoció los derechos fundamentales del actor.

286. Ahora bien, comprobada la vulneración de los derechos invocados por el accionante, se determinará la medida de restablecimiento de los mismos. En el escrito de tutela, el actor solicitó exclusivamente el pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y precisó que no pedía el reintegro laboral, por temor a las represalias de su empleador. Sin embargo, es de resaltar que, en sede de revisión, el demandante manifestó que “por miedo a represalias renuncié a solicitar el reintegro a un puesto igual al que tenía porque (sic) ya respaldado por ustedes es diferente”. En consecuencia, se concluye que el reintegro también constituye una de las pretensiones de la tutela.

287. En consonancia con la jurisprudencia constitucional, en el presente asunto procede el reintegro, pues el actor lo solicitó expresamente. Por consiguiente, se ordenará que la empresa demandada reintegre al accionante a un cargo de igual o superior jerarquía en el que no sufra riesgo de empeorar su salud. La empresa deberá evaluar junto con el demandante la reubicación, ya que el cargo que desempeñaba al momento de su despido representa un riesgo para su salud. De igual manera, la empresa debe capacitar al actor para ejercer su nuevo cargo, y deberá afiliarlo nuevamente al Sistema General de Seguridad Social en pensiones, riesgos profesionales y salud.

288. Por lo demás, en virtud de la jurisprudencia constitucional y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la empresa deberá reconocer y pagar al señor Omar las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, así como la indemnización equivalente a 180 días de salario a forma de indemnización. No obstante, se advierte que en caso de que la empresa haya pagado al accionante la liquidación final de salarios, se ordenará que sea descontada del monto adeudado por la empresa al señor Omar en virtud de la presente sentencia.

289. Por último, cabe advertir que el reintegro y la vinculación laboral se mantendrán hasta tanto el empleador no adelante el procedimiento respectivo ante el Ministerio del Trabajo

para la desvinculación del demandante.

#### 4.2 Expediente T-9.790.826: Pedro en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda.

290. Problema jurídico: ¿una empresa vulnera los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al debido proceso y al mínimo vital de un trabajador al dar por terminado su contrato de obra sin autorización del Ministerio del Trabajo a pesar de que presentaba fuertes y recurrentes dolores que afectaban su capacidad laboral y que, con posterioridad al despido, fueron diagnosticados como cáncer?

291. En el presente caso, se advierte que Applus Norcontrol Colombia Ltda. violó los derechos fundamentales del actor, toda vez que se cumplen los presupuestos establecidos en la jurisprudencia de esta Corporación para que un trabajador sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Esto, por las siguientes razones:

292. En primer lugar, existía una condición de salud que dificultaba sustancialmente al ciudadano Pedro el normal desempeño de sus actividades laborales. Esta afirmación se fundamenta en dos argumentos. Primero, días antes del despido le fue prescrita al accionante una incapacidad médica. Segundo, si bien el diagnóstico de “linfoma no hodgkin de células grandes” solo se obtuvo hasta el 26 de junio de 2023, los síntomas de la enfermedad se presentaron en vigencia de la relación laboral e interferían con la adecuada ejecución de las funciones.

293. En lo que respecta al primer argumento, es de precisar que (i) la empresa terminó el contrato de trabajo el 27 de febrero de 2023, (ii) la fecha de retiro fue el 28 de febrero de 2023, y (iii) el actor probó que el 8 de febrero de 2023, a las 14:10, recibió atención por medicina general a través de la E.P.S. Suramericana S.A. y le fue prescrita incapacidad médica.

294. Conforme a las pruebas allegadas por el ciudadano, el 8 de febrero de 2023 se diagnosticó “infección intestinal viral, sin otra especificación” y se generó incapacidad por dos días. Como motivo de consulta, el médico precisó que el demandante manifestó “me siento muy maluco”. Como enfermedad actual se indicó “paciente quien consulta por presentar cuadro de 10 hrs de evolución consiste en malestar, adinamia, dolor abdominal tipo cólico [...] lleva 10 deposiciones, adinamia, dolor urgente en epigastrio, refiere sensación de desvanecimiento -Niega fiebre”.

295. Sobre lo sucedido el 8 de febrero de 2023, después de recibir atención médica, el actor señaló: “[m]e hicieron hacer el recorrido [...] yo les llevé mis incapacidades y mis compañeros y todos sabían que estaba muy mal, tenía diarrea, estaba pálido y con mucho desánimo, sentía que me desmayaba [...] me hicieron trabajar con esa situación e incapacitado ese día”. Asimismo, el ciudadano indicó “incluso una de las compañeras al verme tan enfermo me dio un Lomotil porque me sentía muy mal y tenía mucha diarrea. Los compañeros se llaman Rubén y Tatiana”.

296. En relación con el segundo argumento, se tiene que, de conformidad con las historias clínicas allegadas, el diagnóstico de cáncer, específicamente, de “linfoma no hodgkin de

células grandes”, se emitió el 16 junio de 2023. No obstante, los síntomas relacionados con dicho diagnóstico se manifestaron estando en curso la vinculación laboral.

297. Esta afirmación se sustenta en que, con anterioridad al despido, el 8 de febrero de 2023, el accionante consultó por medicina general debido a que presentó dolor abdominal tipo cólico de diez horas de evolución y le fue diagnosticado “infección intestinal viral, sin otra especificación”. Con posterioridad al despido, el actor recibió atención médica, aproximadamente, en las siguientes once ocasiones:

Tabla 4

Fecha de atención

Tipo de atención

Diagnóstico

23/03/2023

Medicina general

“Síndrome del colon irritable sin diarrea”.

24/03/2023

Consulta por nutrición y dietética

“Síndrome de colon irritable”.

13/04/2023

Medicina general

“Síndrome del colon irritable sin diarrea”.

19/04/2023

Medicina general

“Otros dolores abdominales y los no especificados”.

25/04/2023

Medicina general

“Tumor de comportamiento incierto o desconocido del retroperitoneo”.

08/05/2023

Medicina general

“Tumefacción, masa o prominencia localizada en el tronco”.

13/05/2023

Medicina general

“Tumor de comportamiento incierto o desconocido del peritoneo”.

27/05/2023

“Tumor de comportamiento incierto o desconocido del peritoneo”.

29/05/2023

Medicina general

“Tumor de comportamiento incierto o desconocido del peritoneo”.

05/06/2023

Medicina general

“Tumor de comportamiento incierto o desconocido del peritoneo, [...] várices escrotales y dolor en el pecho, no especificado”.

13/06/2023

Medicina general

“Tumor de comportamiento incierto o desconocido del peritoneo”.

298. La anterior síntesis permite concluir que los diagnósticos que el demandante recibió entre la primera atención médica posterior al despido y el diagnóstico definitivo de “linfoma no hodgkin de células grandes” fueron “síndrome de colon irritable”, “tumor de comportamiento incierto o desconocido del retroperitoneo” y “tumefacción, masa o prominencia localizada en el tronco”, los cuales guardaban relación.

299. Todos estos diagnósticos, conforme con las anotaciones de las historias clínicas emitidas durante dichas consultas, se manifestaron de manera similar. Así, por ejemplo, en la mayoría de ellos el motivo de consulta estaba relacionado con “distensión abdominal”, “rebote de colon” y “dolor abdominal tipo cólico”. Por consiguiente, es dable concluir que el diagnóstico de “infección intestinal viral, sin otra especificación”, emitido el 8 de febrero de 2023, guardaba relación con los diagnósticos dictaminados con posterioridad a la desvinculación laboral, pues las patologías no eran aleatorias sino similares. Dicha circunstancia permite sostener que los síntomas de la enfermedad tipo cáncer se presentaron en vigencia de la relación laboral.

300. Determinada la existencia de una condición de salud en el demandante, se verificará si la misma interfería con el normal y adecuado ejercicio de las funciones de conductor de personal que desempeñaba en la empresa. Sobre este asunto, se tiene lo siguiente: (i) el actor afirmó que desde finales del año 2022 empezó a experimentar fuertes dolores abdominales, que le provocaban náuseas, vómitos, pérdida de apetito y peso, estrés,

ansiedad y depresión, entre otros; (ii) el demandante aseguró que sus compañeros lo veían vomitar y que su malestar era notorio; y (iii) al actor le fue prescrita una incapacidad médica en horario laboral. Por consiguiente, estas circunstancias permiten concluir que los síntomas que el accionante experimentó con anterioridad al despido, relacionados con el diagnóstico de cáncer que posteriormente se dictaminó, sí dificultaban la ejecución de las labores para las que fue contratado.

301. En segundo lugar, el empleador, Applus Norcontrol Colombia Ltda., conocía, de manera previa al despido, acerca de la situación de debilidad manifiesta del actor por motivos de salud. Esta afirmación se fundamenta en que: (i) el empleador tramitó una incapacidad médica del funcionario veinte días antes del despido; (ii) la enfermedad presentaba síntomas que la hacían notoria; y (iii) el accionante aseguró que informó de su condición de salud al empleador.

302. En aras de sustentar dichos argumentos, se traerán a colación algunas afirmaciones hechas por el demandante y la empresa accionada a lo largo del trámite de la tutela y en sede de revisión.

303. En el escrito de impugnación, el actor expresó lo siguiente en relación con la forma en que comunicó al empleador acerca de la cita médica del 8 de febrero de 2023 y de la incapacidad que en ella se prescribió:

[A]cudí al médico desde el 08 de febrero del 2023 [...] y ya tenía los síntomas e incluso le informo a mi superior respecto de mis síntomas y situación médica, por lo que tenía que sacar el permiso para asistir a las citas médicas [...] yo saqué los permisos para las citas y la empresa [...] me los concedió por parte del ingeniero FREDDY y la señora ALEJANDRA quien tenía conocimiento de mi cita igualmente el 08 de febrero [...] ese día (8) de febrero yo hice el recorrido porque no hubo quien me reemplazara y yo ya tenía incapacidad ese día, la prueba de que ese día hice el recorrido está en la firma de recorrido que la empresa la tiene y de esto tiene conocimiento el señor ingeniero FREDDY quien envió esa documentación a Pereira. Me hicieron hacer el recorrido yo ya estaba incapacitado, y ahora como van a decir que no sabían de mi situación médica cuando yo les lleve mis incapacidades y mis compañeros y todos sabían que estaba muy mal, tenía diarrea, estaba pálido y con mucho desánimo, sentía que me desmayaba, fue realmente una situación muy difícil y además de ello me hicieron trabajar con esa situación e incapacitado ese día.

304. Asimismo, en sede de revisión, la apoderada del accionante señaló que el señor Pedro “informó de forma escrita radicando la incapacidad entregándosela personalmente al señor ingeniero Freddy en la oficina de Palmira”.

305. Por su parte, en sede de revisión, la empresa indicó lo siguiente frente a la incapacidad ordenada días previos al despido:

[E]l señor Pedro registró como última incapacidad médica el 6 de febrero de 2023; en esta incapacidad se evidencia que el accionante tenía una infección intestinal viral, sin otra especificación, pero no presentó de ninguna forma la patología de cáncer.

306. Ahora, frente a la notoriedad de la enfermedad, el demandante aseguró que:

Los compañeros tienen conocimiento de lo sucedido y saben que yo estaba enfermo incluso una de las compañeras al verme tan enfermo me dio un Lomotil y me ayudó porque me sentía muy mal y tenía mucha diarrea. Los compañeros se llaman Rubén y Tatiana.

307. Asimismo, en el escrito de solicitud de insistencia dirigido a esta Corte, la apoderada del accionante afirmó: “los dolores abdominales de mi poderdante eran notorios para sus compañeros de trabajo, quienes lo veían padecer y vomitar con frecuencia. Esto le ocasionó llamados de atención por parte de su empleador, quien lo acusaba de simular su enfermedad y de perjudicar el ambiente laboral”.

308. De igual manera, sobre este aspecto, es de resaltar que la historia clínica del 8 de febrero de 2023 da cuenta de que la atención médica se dio a las 14:10 y que el accionante “presenta[ba] cuadro de 10 hrs de evolución consiste en malestar, adinamia, dolor abdominal tipo cólico” [resaltado fuera del texto original].

309. Por todo lo expuesto, la Sala encuentra que en el presente caso se presentan indicios que en conjunto permiten concluir que la empresa sí tenía conocimiento de la situación de salud del actor. Si bien, se comparte el argumento de la parte demandada, según el cual, al momento de terminación del contrato desconocía acerca del diagnóstico de cáncer, pues solo hasta en junio de 2023 se dictaminó, lo cierto es que empleador conocía de la existencia de la condición de salud que dificultaba el desempeño laboral. Esto es así por las siguientes razones:

\* Es viable deducir que el demandante contó con la autorización de su superior jerárquico para asistir a la cita médica del 8 de febrero de 2023, pues la historia clínica da cuenta de que la atención médica se prestó a la 14:10, es decir, en horario laboral. Además, el accionante afirmó que el ingeniero Freddy le concedió el permiso y que la señora “Alejandra” tenía conocimiento de la cita.

\* La demandada reconoció que días previos al despido se prescribió incapacidad médica al accionante, relacionada con una patología no aislada al diagnóstico definitivo -infección intestinal viral-.

\* El actor presentó síntomas de la enfermedad durante la jornada laboral que dificultaban el ejercicio de sus funciones, pues, según afirmó, sus compañeros lo veían vomitar con frecuencia, alguna vez le suministraron medicamentos, y pese a estar incapacitado se vio obligado a transportar personal el 8 de febrero de 2023.

310. Por todo lo expuesto, se entiende acreditado el requisito del conocimiento previo por parte del empleador sobre la afectación de salud del accionante. Así, se resalta que la circunstancia de que no existiera el diagnóstico de cáncer al momento del despido no es indicador de que la demandada no tuviera conocimiento de la situación de salud de su trabajador. En este punto, la Sala considera necesario precisar que no le asiste razón a la empresa al argumentar que el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud únicamente resultaba aplicable ante el diagnóstico de cáncer del trabajador y no antes. En efecto, como se ha expuesto a lo largo de esta providencia, para que opere esta protección de estabilidad

laboral reforzada no es necesario que se acredite una determinada condición de salud, que se cuente con un diagnóstico definitivo o que se acredite un porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Lo que resulta relevante para la aplicación del fuero mencionado, es que el trabajador no pueda desarrollar sus labores en condiciones normales ante la existencia de alteraciones en su estado de salud. Esta situación fue plenamente probada.

311. Bajo ese escenario, es necesario resaltar que el empleador debió verificar, antes de finalizar la relación laboral, en la medida de lo posible, si el trabajador era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada o no y si requería solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido. Esto, pues, Applus Norcontrol Colombia Ltda., al momento de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo, no podía ser indiferente a la presencia de fuertes indicios que indicaban la posibilidad de una afectación de salud del accionante.

312. En tercer lugar, no existe una justificación suficiente para la desvinculación. La empresa terminó el contrato de obra o labor suscrito con el actor a partir del 28 de febrero de 2023, bajo el argumento de que a dicha fecha concluía el porcentaje de la obra y labor para la cual fue contratado. La demandada pagó la respectiva liquidación.

313. En específico, en sede de revisión, la accionada manifestó que el demandante fue contratado para la prestación del servicio de conductor para la ejecución del 4,15% del contrato existente entre Applus Norcontrol y el Grupo de Energía de Bogotá S.A. E.S.P. y que a la fecha de terminación de la relación laboral se había ejecutado más del 4,2% de dicho contrato. Asimismo, la accionada sostuvo que el cargo que el actor desempeñaba tuvo una reducción debido a estipulaciones contractuales entre las partes. Específicamente, el grupo de energía solicitó la reducción de cuatro a dos personas, debido a la baja necesidad. Por todo esto, la accionada afirmó que la relación laboral terminó con fundamento en una causal objetiva.

314. Sin embargo, las pruebas aportadas y los indicios no permiten desvirtuar la presunción de retiro discriminatorio que cobija al accionante. En concreto, la demandada no logró demostrar la configuración de una causa objetiva que justifique el despido, relacionada con la terminación de la obra o la labor para la cual el actor fue contratado, máxime si se tiene en cuenta que la empresa afirmó que “el 26 de septiembre de 2023 se reactivó la obra para la cual fue contratado el accionante” y “la obra de interventoría continúa en ejecución”.

315. Si bien la empresa alegó que existía una justa causa -la finalización de la obra o la labor contratada-, esta no es de recibo. Ello, comoquiera que en los contratos de trabajo por obra o labor contratada la culminación de la obra no significa necesariamente una justa causa para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Conforme con la jurisprudencia constitucional, “en todos aquellos casos en que: (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”.

316. Así, en esta clase de eventos, es necesario contar con la autorización previa del inspector de trabajo para finalizar el contrato. Dicho requisito fue omitido por Applus Norcontrol Ltda., pues, a pesar de que al momento del despido el actor presentaba una

condición de salud que incidía significativamente en su desempeño laboral y la empresa tenía conocimiento de ella, la demandada no acudió previamente al Ministerio de Trabajo.

317. Bajo ese contexto, se concluye que el actor era acreedor de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y que la empresa vulneró sus derechos fundamentales. En consecuencia, se ordenará (i) el reintegro laboral del accionante, si así lo desea, a un cargo igual o superior al que desempeñaba y que sea acorde a su condición de salud. En caso de que el cargo sea diferente, la empresa debe capacitar al actor para ejercer las nuevas funciones.

318. Asimismo, se ordenará (ii) la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales; (iii) el pago de los salarios, prestaciones y aportes causados y dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha del reintegro; y (iii) el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por último, se advierte que la liquidación final de salarios que la empresa pagó al actor se debe descontar del monto adeudado por aquella. Además, que el reintegro y la vinculación laboral se mantendrán hasta tanto el empleador no adelante el procedimiento respectivo ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación del demandante.

### 5.3 Expediente T-9.795.372: Roberto en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A.

319. Problema jurídico: ¿una empresa vulnera los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al debido proceso de un empleado que afirmó sufrir un accidente laboral que no fue reportado a la ARL y que le generó diversos dolores lumbares, al dar por finalizado su contrato de trabajo a término indefinido bajo el argumento de que la empresa estaba en reorganización administrativa?

320. En el presente caso, la Sala advierte que no es posible acreditar la configuración del primer requisito señalado por la jurisprudencia constitucional para que un trabajador sea acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Esto, comoquiera que no existen elementos que permitan afirmar que el actor presentaba una condición de salud que incidiera en el normal y adecuado desempeño de sus funciones.

321. En concreto, se evidencia que existe contradicción entre las afirmaciones realizadas por las partes. Así, el accionante manifestó que como consecuencia de un accidente de trabajo, ocurrido el 26 de agosto de 2022, presentaba dolores lumbares que interferían en su desempeño laboral. Por su parte, el empleador aseguró que desconocía de la existencia de dicho accidente, pues el trabajador no le informó ni lo reportó. Asimismo, la empresa señaló que el demandante no estaba incapacitado ni enfermo, que no contaba con restricciones ni recomendaciones médicas, y que no había perdido más del 15% de su capacidad laboral.

322. Esta Sala analizó la totalidad de las pruebas existentes. En particular, se constató que el accionante allegó los siguientes elementos al escrito de tutela, y que, a pesar de que la magistrada sustanciadora le solicitó responder un cuestionario y remitir copia de documentos específicos, el actor guardó silencio. A continuación, se describen las pruebas allegadas por el ciudadano:

\* Orden de medicamentos emitida el 26 de agosto de 2022. Dicha orden da cuenta de que un

médico general, adscrito a la I.P.S. Soint S.A.S., le ordenó Diclofenaco y tres medicamentos más que no son legibles en la fórmula. El documento no especifica cuál fue el motivo de la consulta ni menciona diagnóstico alguno.

\* Resultado de radiografía lumbosacra, de fecha 13 de septiembre de 2022, emitido por la I.P.S. Radiológica S.A.S. El resultado señaló lo siguiente: “Nivel de radiación: mGy. La altura y la forma de los cuerpos vertebrales así como de los espacios intervertebrales y agujeros de conjugación están conservados. No hay signos de espondilólisis ni espondilolistesis. Se observa rotoescoliosis dorsolumbar de convexidad derecha cuyo ángulo de curvatura es de 8°”.

\* Comunicación del 22 de septiembre de 2022, en la que la empresa Red Cárnica informó al actor la decisión unilateral de dar por terminado su contrato de trabajo “sin justa causa, referencia al artículo 64 del C.S.T. Último día laborado 22 de septiembre de 2022”.

\* Certificación laboral proferida por la empresa accionada en la que indica que el actor trabajó desde el 19 de febrero de 2022 y hasta el 22 de septiembre de 2022, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo auxiliar de víscera.

\* Reclamación presentada por el actor el 11 de octubre de 2022 en la que solicitó a la empresa la indemnización por despido sin justa causa. Asimismo, el accionante pidió que la ARL culminara el tratamiento correspondiente a los dolores ocasionados debido al accidente laboral ocurrido el 26 de agosto de 2022.

\* Respuesta de la empresa, de fecha 13 de octubre de 2022, en la que se opuso a la reclamación presentada por el trabajador. En específico, la sociedad manifestó lo siguiente:

[D]e conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador tiene la facultad legal de terminar el contrato de trabajo sin justa causa; la cual conlleva la respectiva indemnización, siendo el caso en concreto la terminación de su contrato de trabajo se realizó de manera unilateral por reorganización administrativa, recibiendo usted señor Roberto la correspondiente indemnización.

Asimismo, la empresa afirmó que pagó la correspondiente indemnización por la terminación del contrato. Por último, en relación con la solicitud de que la ARL culminara el tratamiento correspondiente a los dolores ocasionados por el accidente laboral, la sociedad señaló que no existía reporte de dicho suceso por parte del extrabajador, y que desconocía su ocurrencia.

323. Por su parte, la accionada envió, en sede de revisión, los siguientes documentos:

\* Certificado médico de egreso emitido, el 23 de septiembre de 2022, por un médico general adscrito a la I.P.S. San Diego. Dicho certificado señala “el examen clínico ocupacional de egreso realizado al trabajador Roberto [...] es satisfactoria su condición de salud para el desempeño de su trabajo habitual”.

\* Estados financieros de la empresa Red Cárnica S.A.S. al 31 de diciembre de 2022.

\* Respuesta al cuestionario formulado por la magistrada sustanciadora en auto del 20 de febrero de 2024.

324. En cuanto a las manifestaciones hechas por las partes, se tiene lo siguiente:

325. El actor se pronunció en el escrito de tutela y en la impugnación. En concreto, el demandante aseguró que, al momento del despido, presentaba una condición lumbar como consecuencia de un accidente laboral que ocurrió el 26 de agosto de 2022. No obstante, el ciudadano no acreditó la ocurrencia de dicho suceso ni la existencia de su condición lumbar. El accionante solo probó que le fueron ordenados algunos medicamentos, pero se desconoce el diagnóstico médico y el motivo de la prescripción. Al respecto, es de reiterar que, ante la insuficiencia de elementos y la contradicción en las afirmaciones de las partes, la magistrada sustanciadora pidió al demandante remitir los documentos que certificaban la atención médica que recibió el 26 de agosto de 2022 con ocasión del accidente de trabajo que aseguró tener y la copia de la historia clínica. No obstante, el actor omitió pronunciarse al respecto.

327. Por su parte, el empleador se pronunció en sede de tutela y en sede de revisión, y sostuvo que desconocía que el accionante sufriera un accidente de trabajo. Asimismo, la parte accionada expresó las razones por las que aseguraba que el demandante no era acreedor de estabilidad laboral reforzada, y enfatizó en que el despido obedeció a una reorganización empresarial.

328. Por último, es de destacar que la ARL Sura señaló, en sede de tutela, que al revisar el sistema, encontró que ni el señor Roberto ni la empresa reportaron evento como accidente de trabajo y que el actor tampoco presentó alguna enfermedad laboral a cargo de la ARL.

329. Bajo ese escenario, se concluye que no se acredita el cumplimiento del primer requisito establecido por la jurisprudencia constitucional, toda vez que, se reitera, no se demostró la existencia de una condición de salud que incida en el desempeño laboral del actor. Por el contrario, la Sala encontró que: (i) en el examen médico de egreso no se advirtió sobre la existencia de alguna enfermedad ni recomendación o restricción médica. Dicho examen señaló, incluso, que la condición de salud del accionante era satisfactoria para el desempeño de su trabajo habitual; (ii) no existen elementos que permitan acreditar que al momento del despido existían recomendaciones médicas o que se presentara una incapacidad médica durante días antes del despido; (iii) no se acreditó la existencia de una incapacidad médica vigente al momento de la terminación de la relación laboral; (iv) no se probó la existencia de un diagnóstico de alguna enfermedad ni que el actor estuviera en tratamiento médico; y (v) no se probó la existencia del accidente laboral que el accionante afirmó haber sufrido con anterioridad al despido.

330. En consecuencia, la Sala revocará los fallos de tutela proferidos en primera y segunda instancia por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Bucaramanga (Santander) y por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes de Conocimiento de Bucaramanga (Santander), respectivamente, para en su lugar, negar el amparo solicitado por actor.

5.4 Expediente T-9.813.781: Sonia en contra de la Administración Municipal de El Retiro (Antioquia)

331. Problema jurídico: ¿una entidad pública desconoce los derechos fundamentales a la

estabilidad laboral reforzada, dignidad, igualdad, seguridad social, debido proceso, mínimo vital y trabajo de una empleada al declararla insubsistente del cargo que ejercía en carrera administrativa por calificación no satisfactoria en el desempeño laboral, a pesar de que al momento de la evaluación se encontraba incapacitada y presentaba trastorno depresivo?

332. Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala considera necesario resaltar que, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013 y la jurisprudencia de esta Corporación, la salud mental es: "(i) es un derecho fundamental, (ii) tiene interés y prioridad nacional para la República de Colombia, a lo que se suma que (iii) es entendida como un bien de interés público y componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas".

333. Asimismo, la Corte Constitucional reconoció que, a partir de lo establecido en la Ley 1616 de 2013, el ordenamiento jurídico cuenta con una regulación sobre la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el escenario laboral. Dentro de los derechos de las personas en el ámbito de la salud mental se encuentra el de "no ser discriminado o estigmatizado, por su condición de persona sujeto de atención en salud mental", así como "a acceder y mantener el vínculo con el sistema educativo y el empleo, y no ser excluido por causa de su trastorno mental".

334. En el presente caso, se advierte que la administración municipal de El Retiro (Antioquia) vulneró los derechos fundamentales de la accionante. En este caso, se acredita el cumplimiento de los tres requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para que un trabajador sea titular de la garantía a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Esta afirmación se sustenta en las siguientes razones:

335. Primero, la señora Sonia, al momento de la desvinculación laboral, se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el normal y adecuado desempeño de las labores que debía desarrollar en la alcaldía municipal de El Retiro (Antioquia). Específicamente, la accionante presentaba una condición psicológica o psiquiátrica que incidía significativamente en el normal desempeño laboral. Esto, toda vez que: (i) la demandante presentaba episodios depresivos y estaba en tratamiento médico al momento de la terminación de la relación laboral; (ii) la accionante fue incapacitada en diferentes ocasiones anteriores a la declaratoria de insubsistencia; (iii) la actora solicitó al empleador la suspensión de la evaluación de desempeño por motivos de salud; y (iv) la demandante se encontraba en trámite de calificación del origen de la enfermedad al momento de la declaratoria de insubsistencia.

336. En relación con el primer argumento, es decir, que la actora presentaba una condición psiquiátrica y estaba en tratamiento médico al momento de la declaratoria de insubsistencia -17 de abril de 2023-, en el expediente existen los siguientes elementos de prueba que lo soportan:

\* Tanto el dictamen de calificación de origen emitido por Nueva E.P.S. el 19 de abril de 2022, como el dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el 29 de julio de 2022, dan cuenta de que la accionante presentaba condiciones psiquiátricas. Específicamente, "episodio depresivo no especificado", "trastorno depresivo recurrente, episodio leve

presente” y “episodio depresivo leve a moderado”.

\* La demandante recibió atención por psiquiatría y psicología los siguientes días: (i) el 9 de febrero de 2021, en la que el psiquiatra refirió “paciente con síntomas depresivos, se inicia escitalopram 10 mg día, se incapacita un mes, se cita en 1 mes, Dx: F321 EPISODIO DEPRESIVO MODERADO”; (ii) el 9 de agosto de 2021, en la que se indicó “paciente en proceso laboral por percepción de acoso de parte del personal [...] síntomas en remisión. Dx Episodio depresivo leve”; y (iii) el 5 de noviembre de 2021, en la que se realizó un test de personalidad.

\* La historia clínica emitida por una psicóloga adscrita a la I.P.S. Mente Plena, el 3 de diciembre de 2022, da cuenta de que la actora se encontraba “en seguimiento con psiquiatría y psicología desde hace 2 años”. Se indicó “paciente con síntomas depresivos recurrentes, desencadenados por situación de acoso laboral que se encuentra en proceso jurídico”. Se ordenó consulta de control o de seguimiento por psiquiatría y psicología.

\* La historia clínica emitida por un psiquiatra adscrito a la I.P.S. Mente Plena, el 13 de enero de 2023, da cuenta de que la accionante estaba en tratamiento farmacológico.

\* En consulta del 10 de febrero de 2023 el médico indicó “paciente de 52 años de edad [...] con síntomas de depresión \* insomnio \* labilidad emocional \* anhedonia \* llanto fácil \* está en manejo por psiquiatría el 13/01/2023 \* por psicología el 07/02/2023. Está recibiendo Escitalopram \* Pergabalina \* al momento de la consulta labilidad emocional \* llanto fácil [...] DX principal: F329 Episodio depresivo, no especificado”.

337. En cuanto al segundo argumento, según el cual, la accionante fue incapacitada en diferentes ocasiones anteriores a la declaratoria de insubsistencia, se tienen las pruebas que se exponen a continuación:

\* El certificado de incapacidades emitido por Nueva E.P.S. da cuenta de las siguientes incapacidades:

Tabla 5

CONTINGENCIA

FECHA INICIO

FECHA FIN

DÍAS OTORGADOS

Enfermedad general

13/12/2017

13/12/2017

1

Enfermedad general

09/02/2021

10/03/2021

30

Enfermedad profesional

23/08/2022

30/08/2022

8

13/09/2022

17/09/2022

5

Enfermedad profesional

13/01/2023

22/01/2023

10

Enfermedad general

10/02/2023

27/02/2023

18

Enfermedad general

22/04/2023

26/04/2023

5

Enfermedad profesional

27/04/2023

17/05/2023

21

Enfermedad profesional

19/05/2023

25/05/2023

7

Enfermedad general

04/06/2023

06/06/2023

3

338. En particular, es de destacar que la actora fue incapacitada el 10 de febrero de 2023, por un lapso de 18 días, debido a que presentaba “episodio depresivo, no especificado”. Por consiguiente, al momento de la realización de la evaluación de desempeño -16 de febrero de 2023-, se encontraba incapacitada.

339. Frente al tercer argumento, es decir, que la demandante solicitó al empleador la suspensión de la evaluación de desempeño por motivos de salud, en el expediente se encuentra el escrito mediante el cual presentó dicha petición. En específico, se tiene que, el 8 de febrero de 2023, la actora solicitó al comité de convivencia laboral y a la dirección de talento humano de la alcaldía suspender la evaluación de desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 15 de febrero de 2022 y el 30 de enero de 2023. La solicitud se fundamentó en que Nueva E.P.S. emitió un dictamen de enfermedad laboral en abril de 2022, y en que se encontraba en trámite el recurso de reposición y, en subsidio, apelación, que la ARL Sura y el municipio de El Retiro presentaron en contra de dicho dictamen.

340. El 10 de febrero de 2023, el comité de convivencia laboral negó la solicitud porque no se determinó el tiempo de suspensión de la calificación, conforme lo ordena el artículo 16 de la Ley 1010 de 2006.

341. Por último, respecto al argumento, según el cual, la actora se encontraba en trámite de calificación del origen de la enfermedad al momento de la evaluación de desempeño y de la declaratoria de insubsistencia, el expediente contiene con los siguientes elementos de prueba:

\* El 19 de abril de 2022, Nueva E.P.S. emitió dictamen de origen en el que determinó que la accionante presentaba “episodio depresivo no especificado”, enfermedad de origen laboral.

\* El 29 de julio de 2022, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia profirió dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional. En el estableció que la accionante presentaba “trastorno depresivo recurrente, episodio leve presente” y confirmó el origen laboral determinado por Nueva E.P.S.

\* El 30 de noviembre de 2022, la Junta Regional de Invalidez de Antioquia citó a la accionante a fin de practicarle la valoración médica correspondiente el 6 de junio de 2023.

342. Ahora, es de precisar que los anteriores argumentos también permiten afirmar que la condición psiquiátrica que presentaba la actora incidía significativamente en la adecuada y normal ejecución de las labores que desempeñaba en la alcaldía municipal. Esto, toda vez que en diferentes consultas por psiquiatría y psicología, e incluso, en los dictámenes emitidos por la E.P.S. y la junta regional de invalidez respectiva, se hizo mención al ámbito laboral y al nivel de riesgo que su cargo implicaba. En concreto, se precisó que podía conllevar a generar estrés y condiciones mentales derivadas.

343. Además, es indiscutible que la circunstancia de presentar una condición de salud cuyos síntomas impliquen “depresión \* insomnio \* labilidad emocional \* anhedonia \* llanto fácil” repercute en los diferentes ámbitos de la vida de un paciente, incluido el laboral. Por último, se destacan dos aspectos. Primero, en algunas ocasiones, el trastorno depresivo que presentaba la actora fue catalogado como recurrente. Segundo, hasta el año 2021 la demandante obtuvo calificación de desempeño laboral en niveles alto y muy alto. En dicho año, según afirmó la accionante, inició la problemática laboral que generó su condición psicológica.

344. Segundo, el empleador, la Alcaldía Municipal de El Retiro (Antioquia), tenía conocimiento, de manera previa al despido, sobre la situación de debilidad manifiesta de la accionante por motivos de salud. Esta afirmación se fundamenta en las siguientes razones:

\* El empleador tramitó incapacidades médicas de la actora derivadas de su condición psiquiátrica.

\* El desempeño laboral de la accionante fue evaluado insatisfactoriamente durante un periodo de incapacidad médica derivada de una condición psiquiátrica. Dicha condición le generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

\* La actora solicitó al empleador la suspensión de la evaluación de desempeño por motivos de salud y por encontrarse en trámite de calificación del origen de la enfermedad. La entidad se pronunció negativamente frente a dicha petición.

\* La accionante se encontraba en trámite de calificación de origen de la enfermedad y el accionante tenía conocimiento pleno de ello, tan es así que presentó recurso de reposición en contra del dictamen emitido por la E.P.S.

345. Por último, es de resaltar que el empleador afirmó que la evaluadora y la dirección de talento humano solo tuvieron conocimiento de la incapacidad de la accionante hasta el 17 de febrero de 2023, día en que vencía el plazo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar la evaluación. Sin embargo, esta afirmación fue desvirtuada por la accionante, quien remitió prueba del correo electrónico que envió a la oficina de talento humano, el 10 de febrero de 2023, informando acerca de su incapacidad.

346. En tercer lugar, no existe una justificación suficiente para la desvinculación.

347. La alcaldía municipal afirmó que la declaratoria de insubsistencia se fundó en una justa

causa, el bajo rendimiento laboral. Esto, comoquiera que la accionante obtuvo una calificación no satisfactoria de la evaluación de desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 15 de febrero de 2022 y el 30 de enero de 2023. El puntaje obtenido fue 10.23.

348. En razón a dicha calificación, la administración profirió el Decreto 049 de 17 de abril de 2023, en el que la declaró insubsistente. La decisión fue confirmada en el Decreto 070 del 20 de junio de 2023.

349. Sumado a lo expuesto, la alcaldía afirmó que la accionante no era acreedora de estabilidad laboral reforzada, toda vez que: (i) no acreditó una disminución que afectara su capacidad laboral; (ii) omitió allegar evidencias del cumplimiento de sus funciones, a pesar de que la evaluadora se lo solicitó; (iii) la entidad desconocía que estaba incapacitada; y (iv) el dictamen que catalogó el episodio depresivo como enfermedad de origen laboral no se encontraba en firme, pues estaba pendiente de decisión por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

350. En criterio de esta Sala, las manifestaciones de la alcaldía no son de recibo para justificar la omisión del trámite ante el Ministerio del Trabajo. En el presente caso, teniendo en cuenta que la entidad conocía acerca de la condición psiquiátrica de la accionante con antelación a la realización de la evaluación de desempeño y, por tanto, de la declaratoria de insubsistencia, tenía la obligación de tramitar el respectivo permiso ante el inspector de trabajo para desvincularla laboralmente. Esto, en aplicación de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de esta Corte.

351. Para esta Sala, las pruebas aportadas no permiten desvirtuar la presunción de retiro discriminatorio que ampara a la ciudadana Sonia. Por el contrario, dan cuenta de que: (i) su condición psiquiátrica incidía sustancialmente en la ejecución de sus funciones y, por tanto, en la evaluación de su desempeño; y (ii) que la relación laboral fue terminada debido a su condición de salud. Al respecto, valga reiterar que hasta el año 2021 la demandante obtuvo calificación de desempeño laboral en niveles alto y muy alto.

352. En este punto es importante resaltar que, en los empleos de carrera, el retiro se produce, entre otros, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento por deficiente desempeño en el empleo. Como se indicó en precedencia, en este caso, el fundamento de la alcaldía demandada para retirar a la tutelante consistió en la declaratoria de insubsistencia como consecuencia de un resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral. Sin embargo, en este asunto dicha causal no se encuentra justificada, pues la calificación insatisfactoria de la actora tuvo como causa su mal estado de salud y, por ende, el retiro fue discriminatorio.

353. En consecuencia, se concluye que la Alcaldía Municipal de El Retiro (Antioquia) desconoció los derechos fundamentales de la accionante, por lo que se concederá el amparo solicitado. En específico, se ordenará: (i) el reintegro laboral, si así lo desea la actora, al cargo que desempeñaba u a otro de igual o superior jerarquía dentro de la planta de personal de la administración municipal. En caso de que el cargo sea diferente, la entidad deberá capacitarla para ejercer las nuevas funciones.

354. Asimismo, se ordenará (ii) la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales; (iii) el pago de los salarios, prestaciones y aportes causados y dejados de percibir desde el momento en que se materializó la declaratoria de insubsistencia y hasta la fecha del reintegro; y (iii) el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por último, se advierte que la liquidación final de salarios que la entidad pagó a la demandante se debe descontar del monto adeudado por aquella. Además, que el reintegro y la vinculación laboral se mantendrán hasta tanto el empleador no adelante el procedimiento respectivo ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación de la ciudadana.

5.5 Expediente T-9.813.876: Catalina, en calidad de agente oficiosa de Tomás, en contra de Nacional de Aseo S.A. -Induaseo-

355. Problema jurídico: ¿una empresa desconoce los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital de un empleado al no dar inicio a la ejecución de un contrato de trabajo ya suscrito, debido a que entre la fecha de celebración del contrato y la fecha de inicio del mismo el trabajador adquirió una discapacidad?

356. Para iniciar, es de precisar que la parte actora alegó que los catorce contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año celebrados entre el ciudadano Tomás y la empresa Induaseo encubrían una única relación laboral. La apoderada fundamentó esta afirmación en que: (i) entre el 1° de noviembre de 2008 y el 3 de junio de 2023 el señor Tomás celebró contratos sucesivos sin solución de continuidad; (ii) siempre desempeñó la misma labor -aseador- en la misma unidad residencial; y (iii) “en los periodos que aparentemente le terminaban el contrato, lo desvinculaban de la seguridad social y tampoco le hacían el pago de salario de los días del periodo comprendido entre el fin de sus vacaciones y la nueva vinculación. Sin embargo, [era] claro que la intención de las partes era siempre de continuar con el contrato”.

357. En consecuencia, la abogada de la parte accionante solicitó “se declare de manera provisional la solución de no continuidad de la relación laboral, o que el contrato nunca fue interrumpido”. Al respecto, se considera que esta pretensión corresponde a un asunto eminentemente propio de la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral, que escapa al objeto de la acción de tutela: otorgar la protección por despido discriminatorio. Sin embargo, la Sala no puede desconocer que el señor Tomás es un sujeto de especial protección constitucional en razón de su situación de discapacidad y económica. Por consiguiente, en la medida en que en la tutela también se cuestionó que la empresa desconoció la relación laboral vigente para el 29 de junio del 2023, fecha en que ocurrió el infortunio que le generó ceguera, y dado que este planteamiento está directamente relacionado con garantías fundamentales como la seguridad social, la igualdad, la prohibición de no discriminación y la estabilidad laboral reforzada, entre otros, la Sala se pronunciará al respecto.

358. Entre las partes existe una controversia frente a la existencia de un contrato de trabajo con fecha de suscripción 29 de junio de 2023 y fecha de inicio 4 de julio de 2023. Así, la apoderada de la parte actora aseguró lo siguiente:

El día 29 de junio de 2023, el señor Tomás se hace presente en las instalaciones de la empresa accionada, a las 8:00 a.m. según le fue indicado para suscribir el nuevo contrato y

entrega de dotación, tal como se hizo, contrato que además no fue entregado por la empresa al trabajador, ese día le hacen entrega de la orden de reintegro donde consta que iniciaría sus labores el día 4 de julio de 2023 y de la dotación.

359. De igual manera, la abogada afirmó que los familiares del señor Tomás se comunicaron con la empresa el 5 de julio de 2023 para informar sobre la calamidad. Según aseguró la apoderada, el jefe de personal les indicó que el trabajador no se encontraba vinculado laboralmente con la empresa, que si bien firmaron un contrato no estaba vigente, por lo que la empresa no tenía responsabilidad alguna en los hechos ocurridos el 29 de junio de 2023. Adicionalmente, la parte demandante aseveró que la sociedad no le entregó copia de alguno de los contratos de trabajo celebrados durante casi quince años.

360. En cuanto a los elementos de pruebas aportados por la parte demandante en relación con la existencia del contrato de trabajo que se menciona, se tiene:

- Orden de reintegro con fecha 4 de julio de 2023, suscrita por la jefe de personal de la empresa. A través de este documento la empresa se dirigió al conjunto residencial Cascadas de Cali y le indicó “por medio de la presente nos permitimos autorizar al señor Tomás [...] quien se reintegrará a las labores asignadas en sus instalaciones a partir del día 4 de julio de 2023” (subrayas fuera del texto original).

-Liquidación definitiva correspondiente al contrato de trabajo con fecha de inicio 7 de junio de 2022 y fecha de finalización 3 de junio de 2023. Total a pagar: \$1.875.000.

-Fotografías de la dotación entregada al actor el 29 de junio.

361. Por su parte, la empresa accionada hizo las siguientes aseveraciones:

\* “[E]l señor Tomás si bien presentó nuevamente su hoja de vida el 29 de junio en las instalaciones de la compañía, fue en aras de concursar y/o que se le tuviera en cuenta para una nueva vacante laboral como siempre se hace. Así mismo, se reitera que el señor Tomás NO firmó contrato laboral con Nacional de Aseo S.A.”.

\* La relación laboral finalizó el 3 de junio por cumplimiento del término pactado. Si bien el señor Tomás presentó su hoja de vida, esto fue a fin de que se tuviera en cuenta para una nueva vacante, que tentativamente iniciaría el 4 de julio.

\* La asistencia del señor Tomás el día 29 de junio de 2023 a la empresa no se equipara a la contratación.

\* La terminación del contrato de trabajo se dio de conformidad con los artículos 45 y 46 CST.

362. Frente a las manifestaciones hechas por la accionada, la parte actora reprochó que afirmara que el reintegro era tentativo. En específico, la apoderada de la parte demandante señaló:

¿Tentativo? Cuando él (Tomás) firmó contrato laboral, del cual no le suministraron copia, cuando le fue entregada su dotación, de la cual se adjuntan fotos, y además media la carta de reintegro con fecha de inicio el día 4 de julio de 2023.

363. Bajo ese contexto, de la valoración de los elementos de prueba en conjunto, la Sala advierte que, el 29 de junio de 2023, las partes celebraron un contrato de trabajo con fecha de inicio 4 de julio de 2023. Si bien no se allegó el contrato escrito, el sentido de las afirmaciones hechas por las partes, la entrega de la dotación y la carta de reintegro dan cuenta del carácter consensual del contrato de trabajo, el cual solo exige un acuerdo en los elementos mínimos de la relación laboral.

364. Adicionalmente, es de resaltar que la forma como se desarrolló la relación laboral entre las partes durante casi quince años refuerza este argumento. Esto, por las siguientes razones: (i) al momento del infortunio Tomás llevaba treinta y un días desvinculado laboralmente, término de interrupción que se encontraba dentro del rango que normalmente aplicaba la empresa. (ii) El promedio de días de interrupción entre uno y otro contrato durante los catorce años anteriores fue de 27 días. Para mejor entender, a continuación, se relacionan los contratos celebrados entre las partes:

Tabla 6

Contrato

Fecha de inicio

Fecha de terminación

Interrupción

1

01/11/2008

03/10/2009

N/A

2

04/10/2009

03/09/2010

1 día

3

04/09/2010

03/08/2011

1 día

4

22/08/2011

21/08/2012

19 días

5

20/09/2012

19/09/2013

30 días

6

08/10/2013

07/10/2014

19 días

7

23/10/2014

22/10/2015

16 días

8

04/11/2015

03/11/2016

13 días

9

04/12/2017

32 días

10

06/02/2018

05/02/2019

64 días

11

06/03/2019

05/03/2020

29 días

12

04/05/2020

03/04/2021

60 días

13

05/05/2021

04/05/2022

32 días

14

07/06/2022

03/06/2023

34 días

365. Adicionalmente, (iii) el cargo que desempeñaría el trabajador a partir del 4 de julio de 2023 correspondía al mismo cargo y con las mismas funciones que ejerció durante años -aseador-.

366. Es de destacar que la orden de reintegro también da cuenta de que persistía la necesidad de la contratación, pues esa carta permite concluir que el ciudadano Tomás iba a laborar como aseador a partir del 4 de julio de 2023 en la misma unidad residencial en que prestó dicho servicio, urbanización Cascadas de Cali. Esto, comoquiera que la orden indicaba que el trabajador “se reintegrará a las labores asignadas en sus instalaciones a partir del día 4 de julio de 2023”.

367. Si bien la accionada afirmó que la entrega de dicha orden fue producto de un error, ese argumento no es de recibo, pues implicaría avalar que la empresa se aproveche de su propio error. Adicionalmente, se destaca que la accionada no solo entregó el acta de reintegro, sino que también hizo entrega de la dotación para el ejercicio de las funciones que debía desarrollar el trabajador. Por todo lo expuesto, se concluye que existió un acuerdo de voluntades entre las partes y que el contrato regiría a partir del 4 de julio de 2023.

368. En relación con la razón por la que el señor Tomás no inició el ejercicio de sus funciones,

existen indicios para afirmar que se trató de la situación de discapacidad que el infortunio acaecido el 29 de junio de 2023 le causó. Es decir, la no ejecución del contrato obedeció a razones discriminatorias por parte del empleador. Es necesario resaltar que el periodo previo a la firma y vigencia del contrato laboral no cuenta con una regulación específica en Colombia. En ese sentido, en casos como el presente, el candidato puede ser víctima de sesgos discriminatorios que terminan por excluirlo ilegítimamente del empleo, en otras palabras, se presenta una discriminación en el acceso al empleo. Dicha discriminación, que se materializa por la situación de discapacidad del ciudadano Tomás, es objeto de censura desde el punto de vista constitucional.

369. Si bien puede resultar discutible que Tomás, en razón a su discapacidad visual, estuviera en condiciones de ejercer la específica labor de aseo, lo cierto es que ello no podía ser motivo para desconocer que existía un contrato de trabajo entre las partes cuya vigencia iniciaría el 4 de julio de 2023. Además, la discapacidad no puede configurar un impedimento para ejercer el derecho al trabajo, el cual permite garantizar la materialización de otras garantías fundamentales, como por ejemplo, el mínimo vital y la vida digna. Esto, toda vez que la discapacidad no puede comprometer la garantía y el ejercicio de los derechos fundamentales de quienes la presentan. Precisamente, es por tal motivo que una de las maneras como se puede remediar la violación de la estabilidad laboral reforzada es la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo acorde a la condición de discapacidad del trabajador.

370. Al respecto, es importante destacar que el comportamiento de la empresa no va en línea con el enfoque social de discapacidad que acoge la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La discapacidad, de conformidad con este enfoque, no es una condición médica, sino un concepto que “evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Es decir, la discapacidad se define mediante la interacción del individuo con su entorno social y no depende exclusivamente de un diagnóstico médico para que sea reconocida.

371. De igual manera, para el modelo social de discapacidad, las causas de la discapacidad van más allá de una determinada limitación física, sensorial, mental o intelectual. Esto, comoquiera que la discapacidad la determina las barreras presentes en la sociedad y no las deficiencias funcionales. La finalidad del enfoque social es que las personas en situación de discapacidad puedan llevar una vida independiente, que sean libres de discriminación y, especialmente, que puedan decidir sobre su propia vida.

372. Los postulados mencionados llevan a concluir que aceptar el actuar de la empresa implicaría avalar una sociedad que no tiene presente a las personas en situación de discapacidad, que les impide desarrollarse en igualdad de condiciones con los demás. Asimismo, sería desconocer que las personas en situación de discapacidad son sujetos que tienen mucho que aportar a la sociedad, pues tal como lo promueve el enfoque social, el análisis de las capacidades de las personas prima sobre una evaluación de sus deficiencias.

373. Por todo lo expuesto, y dada la crítica situación que rodea al señor Tomás, la Sala

reprocha el actuar de la empresa. Sin duda, la accionada desconoció la situación de vulnerabilidad de Tomás en razón a su discapacidad y agravó su condición económica. Esto, toda vez que la no ejecución del contrato le imposibilitó contar con afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. Concretamente, implicó que el ciudadano no contara con afiliación al régimen contributivo en salud, pues es claro que él carece de recursos económicos para asumir por sí mismo la respectiva cotización. Se reitera, el sostenimiento de su núcleo familiar, integrado por tres hijos menores de edad, dependía de los ingresos que derivaba como aseo de la empresa.

374. Sumado a ello, la no ejecución del contrato implicó el no pago de las incapacidades que se generaron como consecuencia de su situación de discapacidad.

375. En ese sentido, el señor Tomás se encuentra cobijado por la presunción de despido discriminatorio. Ello, toda vez que, se reitera, la razón por la que el señor Tomás no inició el ejercicio de sus labores fue la situación de discapacidad generada entre la suscripción del contrato y la fecha en la que debía iniciar la prestación del servicio. Adicionalmente, es de precisar que la desvinculación laboral se derivó de una presunción de despido discriminatorio asociado a la situación de discapacidad del señor Tomás, pues el empleador no demostró una causa objetiva para terminar el contrato a término fijo.

376. En consecuencia, se declarará la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre el señor Tomás y la empresa Induaseo pues, en la medida en la que no se iniciaron las labores del contrato de trabajo que las partes suscribieron, debido a la discapacidad del señor Tomás, esa situación se debe entender como la desvinculación o terminación que la empresa ejerció sobre Tomás.

377. En concreto, se ordenará (i) el reintegro laboral del señor Tomás, si así lo desea, a un cargo igual o superior al que desempeñaba y que sea acorde a su situación de discapacidad. En caso de que el cargo sea diferente, la empresa debe capacitar al trabajador para ejercer las nuevas funciones. Asimismo, se ordenará (ii) la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales; (iii) el pago de los salarios, prestaciones y aportes causados y dejados de percibir desde el 4 de julio de 2023 hasta la fecha del reintegro; y (iii) el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por último, se advierte que el reintegro y la vinculación laboral se mantendrán hasta tanto el empleador no adelante el procedimiento respectivo ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación de Tomás.

## 5.6. Expediente T-9.859.999: Wilson en contra del Banco Agrario

378. Problema jurídico: ¿una entidad pública viola los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo de un empleado al dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que el empleado estaba en tratamiento médico y en trámite de valoración por medicina laboral en razón a la pérdida de su capacidad auditiva?

380. Primero, el señor Wilson presentaba una condición de salud que incidía significativamente en el normal y adecuado desempeño de las labores que ejercía en el

banco. Esta afirmación se sustenta en que el actor probó, mediante historias clínicas, que con anterioridad a la terminación de la relación laboral -13 de junio de 2023- existía el diagnóstico de la enfermedad “hipoacusia neurosensorial” y se ordenó el consecuente tratamiento médico.

381. En concreto, la historia clínica emitida por la I.P.S. Avicena adscrita a la E.P.S. Sanitas da cuenta de algunas de las ocasiones en que el accionante, con anterioridad al despido, recibió atención por otorrinolaringología debido a dicha patología:

Tabla 7

Fecha de atención

Diagnóstico

Observaciones

10/10/2019

15:37:01

Diagnóstico principal: “Tinnitus bilateral en aumento y sensación de hipoacusia bilateral progresiva” y otros.

“Diagnóstico Asociado 1: Hipoacusia, no especificada [...] Tiempo evolución: 6 meses [...].  
Diagnóstico Asociado 3: Tinnitus [...] Tiempo evolución: 6 meses, bilateral [...]”.

07/11/2019

18:55:04

Diagnóstico principal: “[...] Observación: Hipoacusia, no especificada, rinitis alérgica, Tinnitus [...]”.

18/08/2022 15:57:58

“Diagnóstico principal: Tinnitus (H931), Tiempo Evolución: 3 Año(s), Bilateral. Observación: [...] Hipoacusia, no especificada”.

Continúa con tinnitus que ha notado que se asocia con disminución de la agudeza auditiva que le está causando problemas laborales. [...] Control con audiometría y labs.” “Plan de manejo - órdenes de procedimientos [...] se solicita audiometría de tonos puros aéreos y óseos con enmascaramiento [audiometría tonal] [...] 9. Se solicita inmitancia acústica [...] 12. Se solicita logoaudiometría” (subrayas fuera del texto original).

25/05/2023

16:43:14

Diagnóstico principal: Tinnitus (H931), tiempo evolución: 3 años [...] hipoacusia, no especificada” (subrayas fuera del texto original).

382. Asimismo, la mencionada historia clínica demuestra que el accionante recibió atención médica por otorrinolaringología, con posterioridad al despido, en la que se precisó que la enfermedad presentaba un tiempo de evolución de 2 años.

Tabla 8

Fecha de atención

Diagnóstico

Observaciones

15/06/2023

17:21:45

“Diagnóstico principal: hipoacusia neurosensorial, bilateral (H930), Tiempo Evolución: 2 Años, bilateral” (subrayas fuera del texto original).

“Audiometría: caída sensorial bilateral simétrica de leve a moderada a partir de 256 HZ, timpanogramas tipo A bilaterales, 100% de discriminación en OD a 85 DB y 95% de discriminación en OI a 90 DB”.

383. En suma, y de conformidad con lo reseñado, en el presente caso se advierte que al momento de la terminación de la relación laboral -13 de junio de 2023- el demandante presentaba las condiciones auditivas hipoacusia neurosensorial bilateral y tinnitus. Ambas de largo tiempo de evolución.

384. Ahora, en cuanto a si dichas condiciones auditivas interferían en la adecuada y normal ejecución de las funciones que el actor debía desempeñar en el banco, el acervo probatorio y las afirmaciones del accionante acreditan lo siguiente.

385. Conforme a la historia clínica, el 22 de junio de 2023, el señor Wilson recibió atención por medicina general en la que se mencionó lo siguiente frente a medicina laboral y, específicamente, frente a las labores asociadas con el diagnóstico:

“REPORTE MEDICINA DEL TRABAJO.

Fecha de ingreso al programa: 22/06/2023.

[...]

1. Motivo de Reporte a Medicina Laboral: Sospecha de Enfermedad Laboral. -Diagnóstico:

Motivo de Reporte a Medicina Laboral: Hipoacusia neurosensorial, bilateral.

-Descripción de Tareas laborales relacionadas con el diagnóstico motivo de reporte: gestionar telecomunicaciones, atender telefónicamente a proveedores, contratistas, usuarios, asistir a reuniones internas y externas.

-Tiempo antigüedad cargo: 21 años.

-Fecha inicio síntomas: 03/2010.

-Antecedente de accidente laboral relacionado: no.

[...]

### ANÁLISIS Y PLAN DE ATENCIÓN

Paciente con cuadro de hipoacusia neurosensorial bilateral de larga data y tinnitus que viene en seguimiento por ORL, con indicación de ayuda audiológica” (subrayas fuera del texto original).

De igual manera, se reitera, en consulta por otorrinolaringología del 18 de agosto de 2022, el especialista precisó “continúa con tinnitus que ha notado que se asocia con disminución de la agudeza auditiva que le está causando problemas laborales” (subrayas fuera del texto original).

386. Asimismo, el demandante indicó que, en razón a su condición auditiva, durante los años 2020 y 2022 que laboró bajo la modalidad de teletrabajo tuvo que usar diademas telefónicas entre ocho a doce horas continuas diariamente. Además, señaló que se veía obligado a incrementar el volumen de la diadema a su máximo nivel, circunstancia que aceleró su deterioro auditivo.

387. Por consiguiente, de conformidad con lo referido, y teniendo en cuenta que el accionante fue contratado para laborar en el área de telecomunicaciones del banco, se concluye que su condición auditiva incidía en la ejecución de sus labores como ingeniero de sistemas - jefe de conectividad de la vicepresidencia de tecnología e innovación.

388. Segundo, el empleador conocía, previamente al despido, sobre la situación de debilidad manifiesta del demandante por motivos de salud. Esta afirmación se sustenta en que, según manifestó el actor, su deficiencia auditiva era notoria, pues, incluso, desde el año 2021 usaba audífonos. Además, la Sala encuentra indicios que en conjunto permiten deducir que el Banco Agrario tenía conocimiento de la condición de salud del accionante.

389. De manera previa a desarrollar las anteriores razones, se debe precisar que sobre este punto el banco manifestó, en sede de revisión, que la “enfermedad que manifiesta el [...] tutelante no fue de conocimiento de [la] entidad hasta la notificación de la presente tutela”.

390. Por su parte, el actor señaló lo siguiente:

[A]l Banco Agrario le comuniqué de manera formal mi condición de salud - hipoacusia

neurosensorial bilateral, el día 23 de junio de 2023, comunicación que fue recibida en físico por cada uno de los destinatarios [...] A raíz de la comunicación que me entregó el Banco el día 13 de junio de 2023, en la cual me informaba la intención de dar por terminado mi contrato laboral por expiración del plazo pactado o presuntivo a partir de la finalización de la jornada laboral del día 30 de junio de 2023; mediante comunicación física y correo electrónico dirigida al Vicepresidente de Talento Humano, al Vicepresidente de Tecnología, al Presidente del Banco, al representante de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Gerente de Infraestructura Tecnológica (Jefe Directo), respetuosamente solicité que reconsideraran la intención de mi desvinculación laboral del Banco en razón a mi debilidad manifiesta, generada por la pérdida del sentido de la audición superior al 52%, afección que venía padeciendo desde hacía más de dos años, tal como lo expuse y documenté en dicha comunicación, mediante soportes de historia clínica y diagnóstico de la afectación de salud por parte de los especialistas que me habían venido tratando.

391. Ahora, al revisar las pruebas allegadas a la tutela y las afirmaciones de las partes se advierte lo siguiente.

392. En primer lugar, frente a la notoriedad de la enfermedad, el accionante señaló, en sede de revisión:

[M]i deficiencia auditiva era más que evidente, ya que era de general conocimiento, especialmente por parte de mi jefe directo, Ramón, y de mis compañeros de trabajo, Alejandro y Álvaro, entre otros, actualmente funcionarios del banco, quienes pueden dar fe que, a pesar del uso de prótesis auditivas (audífonos medicados y adquiridos de manera particular) que venía utilizando desde el año 2021, se me dificultaba en gran medida adelantar reuniones de trabajo, conversaciones fluidas y atender llamadas telefónicas y videoconferencias a raíz de mi alto grado de pérdida auditiva.

393. En segundo lugar, en la historia clínica consta que el accionante asistió a diversas citas médicas por otorrinolaringología en horario laboral. Por tanto, es posible inferir que contó con autorización de su superior jerárquico para ausentarse de sus labores. Se destaca que las citas no fueron sobre patologías aleatorias, sino que estaban relacionadas con su condición auditiva.

394. En tercer lugar, en el examen médico de egreso practicado el 10 de julio de 2023, si bien el concepto fue “sin diagnóstico de enfermedad laboral calificada o secuela por accidente de trabajo”, en observaciones al concepto se precisó “se sugiere [...] manejo de patologías de base por otorrinolaringología”, Además, entre las recomendaciones generales se indicó “continuar manejo médico”.

395. Por último, es de resaltar que, en comunicación del 23 de junio de 2023, previo a que se materializara el despido -30 de junio de 2023-, el demandante solicitó al empleador la suspensión de la desvinculación laboral en razón a que se encontraba en trámite de valoración por medicina laboral y en tratamiento de su enfermedad. Conforme a lo afirmado por el accionante y que no fue desvirtuado por el banco, el 26 de junio de 2023, el vicepresidente de talento humano de la institución le indicó telefónicamente que la decisión de terminación del contrato se mantenía. En concordancia con este punto, se resalta que a pesar de que la empresa tuvo conocimiento de la situación de salud del accionante con

antelación a la materialización del despido, no cambió su decisión de terminar el contrato de trabajo ni tramitó el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo.

396. Así las cosas, se entiende acreditado el presupuesto del conocimiento previo por parte del empleador sobre la afectación de salud del demandante, y se destaca que si bien el trabajador solo le comunicó formalmente sobre su situación de salud el 23 de junio de 2023, lo cierto es que ello fue anterior a la materialización del despido.

397. Por consiguiente, el empleador debió ser diligente y antes de materializar el despido debió verificar, en la medida de lo posible, si el actor era beneficiario de estabilidad laboral reforzada o no. Ello, máxime si se tiene en cuenta el carácter degenerativo de la enfermedad y que se encontraba en trámite de valoración por medicina laboral.

398. Tercero, no existe una justificación suficiente para la desvinculación. Para iniciar, es de resaltar que la modalidad del contrato de trabajo que inicialmente se pactó -22 de junio de 2005- fue término fijo de seis meses. Posteriormente, el contrato se prorrogó cada seis meses sin interrupciones hasta el año 2011. El 30 de junio de 2011, las partes convinieron en modificarlo a término indefinido con plazo presuntivo, y se estableció como fecha de inicio de dicha modalidad el 1° de julio de 2011 y plazo presuntivo de seis meses.

399. Las pruebas allegadas por el actor dan cuenta de que, en comunicación del 5 de junio de 2023, el vicepresidente de talento humano del banco le informó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 30 junio de 2023 por expiración del plazo pactado o presuntivo.

400. Debido a esto, el 23 de junio de 2023, el accionante solicitó a la entidad la anulación de la desvinculación laboral. La petición se sustentó que se encontraba en trámite de valoración por medicina laboral y en tratamiento de su enfermedad, circunstancias que se afectarían si era desvinculado del Sistema General de Seguridad Social.

401. Bajo ese contexto, la entidad accionada aseguró que la terminación del contrato obedeció a una causal legal y objetiva establecida en el Decreto 1083 del 2015, a saber, la expiración del plazo presuntivo. Asimismo, el banco aseguró que el actor no era acreedor de estabilidad laboral reforzada pues no existía reporte de enfermedad de origen laboral, reporte de accidente de trabajo ni recomendaciones laborales por su presunta patología, y tampoco contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral.

402. Así las cosas, y comoquiera que la entidad conocía de la condición de salud del accionante antes de la materialización del despido, tenía la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para poder desvincularlo.

403. Ello, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional. Además, es de resaltar que la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses se adoptó el 1° de julio de 2011, es decir, hace casi doce años, y solo hasta el 23 de junio de 2023 la empresa decidió que dicho plazo expiraba a partir del 30 de junio de 2023. Además, el actor prestó sus servicios al banco desde junio de 2005, es decir, durante casi dieciocho años.

404. En este sentido, y en atención a que las pruebas aportadas y los indicios probatorios no permiten desvirtuar la presunción de retiro discriminatorio que cobija al accionante y, por el contrario, indican que su condición auditiva afectó su desempeño laboral, se concluye que la relación laboral fue terminada debido a su condición de salud. Por lo tanto, se produjo la violación de sus derechos fundamentales.

405. En consecuencia, para esta Sala de Revisión, el Banco Agrario vulneró los derechos fundamentales del demandante, por lo que se concederá el amparo solicitado. En concreto, se ordenará (i) el reintegro laboral del actor, si así lo desea, a un cargo igual o superior al que desempeñaba y que sea acorde a su condición de salud. En caso de que el cargo sea diferente, la empresa debe capacitar al accionante para ejercer las nuevas funciones.

406. Asimismo, (ii) la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales; (iii) el pago de los salarios, prestaciones y aportes causados y dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha del reintegro; y (iii) el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por último, se advierte que la liquidación final de salarios que la empresa pagó al actor se debe descontar del monto adeudado por aquella. Además, que el reintegro y la vinculación laboral se mantendrán hasta tanto el empleador no adelante el procedimiento respectivo ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación del demandante.

## 6. Consideración adicional

407. Ahora bien, a través de la acumulación de los seis casos estudiados en la presente providencia, se advierte el reiterado desconocimiento por parte de los empleadores acerca de las reglas jurisprudenciales de la Corte Constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y de personas en situación de discapacidad. En concreto, la Sala evidencia que los empleadores, erróneamente, aún consideran que la aplicación de dicha garantía está condicionada, por ejemplo, a la existencia de una calificación previa que acredite alguna discapacidad.

408. En consecuencia, esta Sala estima pertinente instar al Ministerio del Trabajo para que, en el marco de sus funciones legales, ponga en conocimiento de la comunidad, especialmente, de los empleadores, las reglas establecidas por la jurisprudencia constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Dichas reglas, tal como se indicó, fueron unificadas, entre otras, en la sentencia SU-061 de 2023, se reiteran en la presente providencia y corresponden, específicamente, a los requisitos que se deben acreditar para que un trabajador sea acreedor del fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y por situación de discapacidad, así como al contenido y alcance de dicha protección.

409. Esta orden pretende favorecer el cumplimiento de toda la línea jurisprudencial sobre estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y de personas en situación de discapacidad.

## 7. Síntesis de la decisión

410. La Sala Primera de Revisión analizó seis expedientes en los que se solicitó la protección de estabilidad laboral reforzada de personas que se encontraban en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y de personas que se encontraba en situación de discapacidad. En todos los asuntos, se superó el estudio de procedencia de la acción de tutela. A continuación, se resumen los asuntos tratados y el remedio constitucional adoptado en cada uno de ellos:

## Tabla 9

Identificación del expediente

Resumen de los casos

Remedio constitucional

T-9.790.531

El ciudadano Omar presentó acción de tutela en contra de Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la honra, al mínimo vital y al buen nombre. El actor consideró que la empresa transgredió estos derechos al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que existía entre las partes sin solicitar la autorización de la oficina de trabajo. Para el tutelante, la demandada debía solicitar la autorización mencionada, pues al momento del despido contaba con restricciones médicas para desempeñar la labor para la que fue contratado y, además, su estado de salud era conocido por el empleador. Su condición de salud correspondía a una discopatía lumbar inferior y artrosis de las articulaciones. Dicha situación le dificultaba el ejercicio de sus labores de aseo. El juez de tutela de primera instancia amparó los derechos del actor. En segunda instancia, la autoridad judicial revocó dicha decisión y declaró su improcedencia.

(i) Reintegro, si así lo desea el accionante.

(ii) Capacitación, por parte de la empresa, en caso de que el actor sea reubicado en un nuevo cargo y deba ejercer funciones diferentes.

(iii) Afiliación a seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales.

(v) Pago de prestaciones, salarios y aportes causados y dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta el reintegro.

T-9.790.826

El ciudadano Pedro, mediante apoderado judicial, presentó acción de tutela en contra de Applus Norcontrol Colombia Ltda., a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al debido proceso y al mínimo vital. El actor consideró que estos derechos se vulneraron por parte de la empresa accionada al dar por terminado el contrato de obra celebrado entre las partes sin que mediara autorización del Ministerio del

Trabajo. El tutelante afirmó que, si bien al momento de su desvinculación no tenía el diagnóstico definitivo de cáncer, sí se encontraba en proceso de valoración médica. Además, la obra aún no había finalizado. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado. La autoridad de segunda instancia confirmó dicha decisión.

(i) Reintegro, si así lo desea el accionante.

(ii) Capacitación, por parte de la empresa, en caso de que el actor sea reubicado en un nuevo cargo y deba ejercer funciones diferentes.

(iii) Afiliación a seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales.

(iv) Reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(v) Pago de prestaciones, salarios y aportes causados y dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta el reintegro.

T-9.795.372

El ciudadano Roberto presentó acción de tutela en contra de Minerva Foods Red Cárnica S.A., a fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al debido proceso. El actor consideró que estos derechos se desconocieron por parte de la empresa accionada al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo. Para la parte actora, el empleador debía solicitar dicha autorización, en la medida en que su condición de salud de "rotoescoliosis dorsolumbar de convexidad derecha cuyo ángulo de curvatura es de 8°" le impedía realizar sus labores de auxiliar de vísceras. Dentro de las funciones que desempeñaba el actor, se encontraba la manipulación de canecas de gran peso. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado por no cumplir con los requisitos de subsidiariedad e inmediatez. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

Se negó la protección solicitada debido a que no se demostró la existencia de una condición de salud que incidiera en el desempeño laboral del actor.

T-9.813.781

La ciudadana Sonia interpuso acción de tutela en contra de la administración municipal de El Retiro (Antioquia). La ciudadana solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la igualdad, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. La accionante consideró que la entidad demandada vulneró estos derechos al declararla insubsistente del cargo que ejercía en carrera administrativa por calificación no satisfactoria en el desempeño laboral. La afirmación de la actora se sustentó en que, con anterioridad a la evaluación de desempeño, presentó episodio depresivo, el cual fue calificado como enfermedad de origen laboral. Adicionalmente, la accionante manifestó que la entidad demandada conocía acerca de su condición de salud mental. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado

por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

(i) Reintegro, si así lo desea la accionante.

(ii) Capacitación, por parte de la entidad, en caso de que la actora sea reubicada en un nuevo cargo y deba ejercer funciones diferentes.

(iii) Afiliación a seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales.

(iv) Reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(v) Pago de prestaciones, salarios y aportes causados y dejados de percibir desde la desvinculación laboral y hasta el reintegro.

T-9.813.876

La ciudadana Catalina, en calidad de agente oficiosa del señor Tomás, y mediante apoderada judicial, interpuso acción de tutela en contra de la empresa Nacional de Aseo S.A. (Induaseo). La agente oficiosa solicitó la protección de los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Tomás. La parte actora consideró que la sociedad demandada vulneró estos derechos al no dar continuidad al contrato de trabajo a término fijo que el señor Tomás desempeñó por más de catorce años. Para la apoderada, la falta de continuidad en la relación laboral tuvo como consecuencia que, al momento en el que el ciudadano Tomás fue víctima de un atraco y perdiera la visión, no se encontrara afiliado al sistema de seguridad social en salud. Además, para la apoderada judicial, la no renovación del contrato se sustentó en la situación de discapacidad de Tomás. El juez de tutela de primera instancia declaró la improcedencia del amparo solicitado por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

(i) Reintegro, si así lo desea el señor Tomás.

(ii) Capacitación, por parte de la empresa, en caso de que el señor Tomás sea reubicado en un nuevo cargo y deba ejercer funciones diferentes.

(iii) Afiliación a seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales.

(iv) Reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(v) Pago de prestaciones, salarios y aportes causados y dejados de percibir desde el 4 de julio de 2023 –fecha de inicio del contrato de trabajo suscrito el 29 de junio de 2023- y hasta el reintegro.

T-9.859.999

El señor Wilson presentó acción de tutela en contra del Banco Agrario. El actor solicitó la

protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y al trabajo. El accionante consideró que la entidad demandada vulneró estos derechos al dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido sin autorización del Ministerio del Trabajo. Para el actor, era necesario agotar dicho requisito, toda vez que, de manera previa a la terminación del contrato, informó al empleador que estaba en tratamiento médico y valoración por medicina laboral en razón a la pérdida de su capacidad auditiva. Para la parte actora, su situación de salud le impedía realizar sus funciones en condiciones normales. El juez de tutela de primera instancia negó el amparo solicitado al considerar que la terminación del contrato no obedeció a una discriminación en razón al estado de salud del accionante. La autoridad judicial de segunda instancia confirmó dicha decisión.

(i) Reintegro, si así lo desea el accionante.

(ii) Capacitación, por parte de la empresa, en caso de que el actor sea reubicado en un nuevo cargo y deba ejercer funciones diferentes.

(iii) Afiliación a seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales.

(iv) Reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(v) Pago de prestaciones, salarios y aportes causados y dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta el reintegro.

#### IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo por mandato de la Constitución Política,

#### RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia del 24 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira (Risaralda), y REVOCAR la sentencia del 2 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda) y, en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos a la salud, a la vida, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad, a la honra, al mínimo vital y al buen nombre del señor Omar.

SEGUNDO. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre el accionante y Vitality Home Care I.P.S. S.A.S., y ORDENAR a esta última que, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre al accionante, si él lo desea, a la empresa y lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, acorde con sus condiciones de salud actuales. La empresa deberá capacitar al actor para ejercer sus nuevas funciones; (ii) afilie al demandante a la seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales; (iii) reconozca y pague al actor la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato y hasta la fecha del reintegro.

Esto, con la salvedad de que, en caso de que la liquidación de salarios haya sido pagada por la empresa, esta podrá descontar el monto pagado del monto adeudado al accionante.

TERCERO. REVOCAR la sentencia del 24 de agosto de 2023, emitida por el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Palmira (Valle del Cauca) y la sentencia del 26 de septiembre de 2023, proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Palmira (Valle del Cauca) y, en su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la vida, a la dignidad humana, a la igualdad, al debido proceso y al mínimo vital del señor Pedro.

CUARTO. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre el accionante y Applus Norcontrol Colombia Ltda. y, ORDENAR a esta última que, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre al accionante, si él lo desea, a la empresa y lo reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, acorde con sus condiciones de salud actuales. La empresa deberá capacitar al actor para ejercer sus nuevas funciones; (ii) afilie al demandante a la seguridad social en pensiones, salud y riesgos profesionales; (iii) reconozca y pague al actor la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato y hasta la fecha del r