T-311-25

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-311/25

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

(La empresa accionada) vulneró los derechos fundamentales del accionante al despedirlo sin solicitar la autorización del inspector del trabajo. Lo anterior, en la medida en que el (accionante) se encontraba cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, porque al momento de la terminación de la relación laboral: a) presentaba una afectación de salud que le impedía o le dificultaba el normal y adecuado desempeño de sus actividades cotidianas; b) la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador; y c) la terminación del vínculo laboral se realizó por parte del empleador sin alegar una causa objetiva.

ACCIÓN DE TUTELA PARA REINTEGRO DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable

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

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Cuarta de Revisión-

SENTENCIA T-311 DE 2025

Referencia: Expediente T-10.876.820

Asunto: Acción de tutela interpuesta por el señor Francisco en contra de la empresa Seguridad Atlas Ltda.

Magistrado ponente:

Vladimir Fernández Andrade

Bogotá D.C., veintidós (22) de julio de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Miguel Efraín Polo Rosero y Vladimir Fernández Andrade, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

I. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

1. El señor Francisco, interpuso acción de tutela en contra de la empresa Seguridad Atlas Ltda., por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la vida, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, al despedirlo sin justa causa, desconociendo las garantías que se derivan del fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Como resultado del análisis de procedencia de la acción de tutela, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional concluyó que, el amparo constitucional no es, por regla general, el mecanismo judicial de protección de los derechos laborales pues, para el efecto, los interesados tienen la posibilidad de activar las acciones judiciales pertinentes ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativa, según corresponda. Sin embargo, cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional o una persona en condiciones de debilidad manifiesta, la existencia de medios judiciales de defensa debe ser apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia e idoneidad para amparar adecuadamente los derechos fundamentales.

3. De igual forma, reiteró que una acción de tutela interpuesta con la finalidad de solicitar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada es procedente, de manera transitoria, cuando se advierte la existencia del riesgo de configuración de un perjuicio irremediable. Esto, al verificar la urgencia, la gravedad, la inminencia y la impostergabilidad respecto a la situación que enfrenta el señor Francisco, tanto a nivel de salud como por el desempleo.

4. Para la resolución del asunto, reiteró la subregla jurisprudencial según la cual: el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a los trabajadores que, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Por ende, la presunción de despido discriminatorio se activa, cuando la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador en un momento previo al despido; y no existe una justificación suficiente para la desvinculación.

5. En consecuencia, al verificar que el accionante era beneficiario del fuero por estabilidad laboral reforzada por su condición de debilidad manifiesta, la Sala Cuarta de Revisión decidió tutelar de manera transitoria los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, ordenar el reintegro del accionante al cargo que desempeñaba o uno de similares condiciones laborales.

II. ANTECEDENTES

1. Aclaración previa

6. En atención a que, en el proceso de tutela que se encuentra en sede de revisión, se hace referencia a la historia clínica del accionante y, por ende, se puede ocasionar un daño a su intimidad, se registrarán dos versiones de esta sentencia, una con los nombres reales que la Secretaría General de la Corte remitirá a las partes y autoridades involucradas, y otra con nombres anonimizados que seguirá el canal previsto por esta corporación para la difusión de información pública. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011, el Reglamento de la Corte Constitucional[1] y la Circular Interna No. 10 de 2022.

2. La demanda de tutela

7. El señor Francisco, interpuso acción de tutela en contra de la empresa Seguridad Atlas Ltda., por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la vida, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de la terminación injustificada del contrato de trabajo[2]. Por lo anterior, solicitó al juez constitucional[3] (i) tutelar los derechos fundamentales invocados; (ii) declarar la ineficacia de la terminación laboral; (iii) ordenar el reintegro del accionante al cargo que venía desempeñando o a otro con funciones similares o equivalentes a las que desarrollaba antes de ser desvinculado del servicio, así como el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir; y (iv) garantías de no repetición, para evitar futuras violaciones a los derechos fundamentales del accionante.

3. Hechos relevantes

9. Señaló que durante el tiempo que perduró la relación profesional, desempeñó sus labores con toda la disposición y disciplina que requería las funciones del cargo[6].

10. Expuso que, desde el año 2013 presentó afectaciones en su salud, las cuales se resumen de manera cronológica, teniendo en cuenta la patología diagnosticada, en el siguiente cuadro[7]:

Fecha

Diagnóstico

27/05/2013

Hipoacusia Neurosensorial Moderada bilateral.

01/09/2017

Hipoacusia Sensorial Leve Bilateral.

27/02/2018

Descenso de grado Leve a Moderado, en frecuencias de 250 a 8000Hz Bilateral (Hipoacusia).

22/10/2021

Hipoacusia neurosensorial bilateral, sin síntomas asociados. Logoaudiometría bilateral con discriminación del 100% a 60dB en ambos oídos, desplazada, concordante con la audiometría.

04/10/2022

Catarata Senil No Especificada (H259) en ojo derecho. Postoperatorio de cirugía de catarata sin complicaciones. Agudeza visual 20/20 ojo derecho, 20/50 ojo izquierdo.

25/11/2022

Sospecha de Glaucoma (H400). Catarata NO2.5NC25C0P0 en ojo izquierdo. Postoperatorio de cirugía de catarata en ojo derecho (3 meses). Fondo de ojo: OD: RCD 0.7, OI: RCD 0.6, ambos con excavación profunda, ISNT conservado, mácula sana sin exudados ni hemorragias.

03/02/2023

Sospecha de Glaucoma. Daño leve por glaucoma en ojo izquierdo según OCT.

16/05/2023

Sospecha de Glaucoma (H400).

12/09/2023

Glaucoma Primario de Ángulo Abierto (H401).

14/11/2023

Glaucoma Primario de Ángulo Abierto (H401). Astigmatismo miópico compuesto en ojo izquierdo. Agudeza visual 20/25 ojo derecho, 20/60 ojo izquierdo.

30/07/2024

Glaucoma Primario de Ángulo Abierto (H401). Daño avanzado por glaucoma en ojo derecho, daño leve en ojo izquierdo, según campos visuales.

11. Asimismo, manifestó que, con el paso del tiempo, comenzó a presentar afectaciones en su salud mental, diagnósticos médicos que se resumen en el siguiente cuadro[8]:

Fecha

Diagnóstico

Junio de 2023

Trastorno de adaptación (F432) y Trastorno de insomnio (G470).

Trastorno de insomnio (G470).

Septiembre de 2023

Trastorno de ansiedad no especificado (F419).

Febrero de 2024

Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F412) y Trastorno de insomnio (G470).

Mayo de 2024

Trastorno de insomnio (G470).

Mayo de 2024 (segunda entrada)

Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F412), Afección relacionada con el trabajo (Y96X) y Otros problemas de tensión física/mental relacionadas con el trabajo (Z566).

Agosto de 2024

Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F412), Otros controles generales de salud de rutina (Z108) y Trastorno del sueño, no especificado (G479).

Octubre de 2024

Trastorno de ansiedad no especificado (F419).

12. Informó que el día 7 de noviembre de 2024 le fue notificado por parte de la empresa Seguridad Atlas Ltda. la terminación de su contrato laboral, decisión que, de acuerdo con la accionada, obedeció a la aplicación de políticas empresariales y organizativas; todo ello, pese a que la empresa conocía de su estado de salud y las

restricciones médicas que tenía[9].

13. Agregó que la situación fáctica descrita constituye una violación a sus derechos fundamentales[10].

4. Admisión y trámite de la demanda de tutela

14. En auto del 26 de noviembre de 2024[11], el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena admitió la acción de tutela, notificó a la empresa Seguridad Atlas Ltda., y vinculó al Ministerio del Trabajo y a la Oficina del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar. De igual manera, mediante auto del 5 de diciembre de 2024[12], el juez de tutela, previo a dictar sentencia, consideró la necesidad de vincular a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y Axa Colpatria Seguros de vida S.A.

5. Respuesta de las entidades accionadas y de los vinculados

5.1. Seguridad Atlas Ltda.[13]

15. En escrito del 29 de noviembre de 2024, la empresa accionada solicitó que se declare improcedente la acción constitucional por no acreditar el presupuesto de subsidiariedad, puesto que el accionante cuenta con otros medios de defensa para conjurar la situación que estime lesiva, dado que no aportó pruebas de sus afirmaciones y puede ventilar sus pretensiones a través del proceso laboral ordinario.

16. Informó al despacho que, entre el accionante y la accionada, existió un contrato de

trabajo, el cual inició el 21 de mayo de 2001 y finalizó el 7 de noviembre de 2024 de forma unilateral, según lo contemplado en el artículo 64 del CST. Recalcó que, en virtud de dicha terminación, se garantizó los derechos del accionante, puesto que se realizó el pago de las indemnizaciones contempladas en la ley.

17. Refirió que, al momento de la terminación del contrato, el accionante no se encontraba incapacitado, no contaba con una calificación de pérdida de capacidad de laboral y que su condición de salud no producía limitaciones sustanciales para la ejecución de las labores propias del cargo, puesto que si bien el accionante contaba con algunas recomendaciones médicas, estas no afectaban ni generaban cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue contratado.

18. Agregó que la empresa no tuvo conocimiento del diagnostico de Glaucoma Primario. Asimismo, indicó que el 1 de febrero de 2022 se realizó el último examen médico ocupacional periódico, sin que se refiriera algún antecedente relacionado con tal circunstancia, como tampoco se reportó la existencia de tratamientos médicos en curso.

5.2. Ministerio del Trabajo[14]

19. A través de memorial del 2 de diciembre de 2024, el Ministerio del Trabajo solicitó al juez constitucional declarar la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva. Esto, debido a que no existen obligaciones recíprocas entre la accionante y esa cartera ministerial, lo que da lugar a la ausencia de una vulneración por acción u omisión de los derechos fundamentales invocados por la parte actora.

5.3. Axa Colpatria Seguros de Vida S.A.[15]

20. En escrito del 10 de diciembre de 2024, informó al despacho que, no es procedente realizar pronunciamiento alguno, toda vez que es un tercero el llamado a garantizar los derechos del actor. Asimismo, señaló que al consultar la base de datos de la entidad no se evidenció reporte de enfermedad o accidente laboral sufrido por el actor, razón suficiente para indicar que a la ARL no le corresponde asumir las obligaciones relacionadas las pretensiones impetradas en la acción constitucional.

5.4. Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones[16]

21. A través de memorial del 11 de diciembre de 2024, Colpensiones solicitó al juez constitucional su desvinculación del trámite de tutela, invocando la falta de legitimación en la causa por pasiva, puesto que no ha vulnerado los derechos fundamentales del actor por acción u por omisión.

5.5. Oficina del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar

22. Pese a haber sido notificada del auto admisorio de la acción de tutela[17], esta oficina no efectuó pronunciamiento alguno.

6. Decisión judicial objeto de revisión

6.1. Sentencia de primera instancia

23. En sentencia del 10 de diciembre de 2024[18], el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena, declaró improcedente el amparo invocado. Como fundamento, expuso que la acción constitucional no satisface el requisito de subsidiariedad, dado que, conforme a la jurisprudencia constitucional, el accionante dispone de mecanismos idóneos y eficaces, en los cuales puede ventilar el presente asunto, como es el caso del proceso ordinario laboral, teniendo en cuenta que es "el mecanismo principal e idóneo para cuestionar la decisión de despido o terminación de la relación de trabajo por parte de los empleadores, así como para exigir el reintegro laboral y los emolumentos dejados de percibir"[19].

24. A juicio del fallador de primera instancia y con base en el material probatorio recaudado en el presente asunto, constató que el accionante cuenta con estabilidad económica producto de la liquidación e indemnización reconocida por la empresa accionada. Por lo tanto, sostuvo que no existe fundamento para amparar los derechos invocados a través de la acción de tutela y tampoco advirtió que el mecanismo judicial previsto por el legislador carezca de idoneidad y eficiencia suficiente para defender los derechos fundamentales reclamados dentro del trámite tutelar.

7. Actuaciones adelantadas ante la Corte Constitucional y pruebas recaudadas en sede de revisión

25. Mediante auto de 7 de abril de 2025, el magistrado sustanciador, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 63 del reglamento de esta Corporación, dispuso la práctica y decreto de múltiples pruebas a fin de recaudar los elementos de juicio necesarios. En consecuencia, requirió al señor Francisco y a la empresa Seguridad Atlas Ltda., para que ampliaran la información allegada dentro de la acción de tutela o, en su defecto, aportaran elementos de juicio nuevos al debate.

26. Vencido el término otorgado para dar respuesta, el 15 de mayo de 2025 se recibió por parte de la Secretaría General de esta Corporación la información que se relaciona en la

siguiente tabla[20]:

Respuesta	Auto de 7 de abril de 2025
Información allegada por el accionante Francisco	
Pruebas solicitadas	
Respuesta allegada	

a) ¿En la actualidad, se encuentra vinculado laboralmente? En caso afirmativo, sírvase informar ¿qué tipo de vinculación laboral tiene? ¿a cuánto asciende su salario? y ¿qué cargo desempeña? En caso negativo, sírvase responder ¿a cuánto ascienden sus gastos mensuales? y ¿de qué forma suple sus necesidades?

"En la actualidad no me encuentro vinculado laboralmente, soy un adulto de 58 años de edad y dada mi condición actual de salud, es difícil acceder a una oportunidad laboral, mis gastos mensuales ascienden a un total de millón quinientos mil pesos (1.500.000) y la forma en que estoy solventando estos gastos es gracias a la colaboración de mis dos hijos, pero es mínima ya que no se acerca ni al 50% del monto ya mencionado (…) la situación se agrava porque mi compañera permanente sufrió un accidente de tránsito donde fue diagnosticada con un trauma craneoencefálico (en los anexos dejo constancia) y los gastos para trasporte en caso de citas y urgencias y algunos medicamentos que no son entregados a tiempo por su EPS me toca solventarlos a mí y dada mi condición me es imposible."[21]

b) ¿Cómo está compuesto su núcleo familiar? ¿cuál es su situación económica? y si, en la actualidad, ¿tiene alguna persona a su cargo?

"Mi núcleo familiar está compuesto por mi compañera permanente, (…) pero mi situación económica es grave porque he dejado de percibir ingresos, esto ha hecho que cambie la calidad de vida que llevaba durante mi tiempo solventando gastos siendo responsable económicamente de mi compañera permanente y yo."[22]

c) ¿Ha iniciado algún proceso judicial distinto de la presente acción de tutela, en contra de la entidad accionada, por los hechos expuestos en el proceso de la referencia?

"No he iniciado un proceso distinto a la acción en curso, ya que no cuento con los recursos para pagar un abogado."[23]

d) ¿Cuál es su estado actual de salud? Remitir documentación que soporte lo informado.

"Mi estado de salud actual es delicado me diagnosticaron las patologías H401 Glaucoma Primario de Angulo Abierto y Cataratas (en los anexos dejo historia clínica de constancia) Hipocausia Neuroensorial de Grado Leve a Severo para las frecuencias de 250Hz a 8000Hz en ambos oídos (en los anexos dejo historia clínica de constancia) Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión F412 (en los anexos dejo historia clínica de constancia). Quiero dejar claro que el ultimo diagnostico está siendo tratado por psiquiatría, ya que me he visto muy afectado, mi estado emocional y salud mental se encuentran vulnerables."[24]

e) Al finalizar la relación laboral con la empresa Seguridad Atlas Ltda. ¿se le practicó examen médico de retiro? De ser posible, remitir documentación que soporte lo informado.

"No, no me realicé los exámenes de retiro, porque nunca estuve de acuerdo con mi terminación de contrato, por las razones anteriormente expuestas, mi edad avanzada y estado de salud me dejarían en estado de vulnerabilidad."[25]

f) ¿Puso en conocimiento de la empresa las condiciones de salud que padece al igual que las patologías diagnosticadas por su EPS? Remitir documentación que soporte lo informado.

"Si puse a la empresa en conocimiento de mis condiciones de salud y de las patologías diagnosticadas por la EPS, incluso tengo un recibido por parte de ellos donde solicito soportes para calificación de origen, al igual que en cada historia clínica hay una serie de restricciones para desempeñar mis labores dirigidas a Seguridad Atlas (en los anexos dejo

constancia).”[26]

Información allegada por la empresa Seguridad Atlas Ltda.

Pruebas solicitadas

Respuesta allegada

a) ¿Cuáles fueron las razones que dieron lugar a la terminación de la vinculación laboral con el señor Francisco? Remitir documentación que soporte lo informado.

El representante legal de la empresa Seguridad Atlas Ltda. no se pronunció al respecto.

b) ¿La empresa tenía conocimiento de las condiciones de salud del señor Francisco, además de sus restricciones médicas?

El representante legal de la empresa Seguridad Atlas Ltda. no se pronunció al respecto. No obstante, en el acápite de consideraciones previas reseñó que el accionante no se encontraba incapacitado en el momento de la finalización de su contrato de trabajo. Expuso que no existe prueba que acredite que el actor cuente con una calificación de origen de enfermedad y/o pérdida de capacidad laboral que configure en su favor la protección foral que invoca.

Por lo anterior, invoca la inexistencia de nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo del actor y su supuesto estado de salud.

El representante legal remitió lo siguiente:

“En atención a este punto, se anexa como soporte la historia clínica ocupacional correspondiente al control periódico realizado el 1° de febrero de 2022.”[27]

d) ¿El despido al que fue sometido el señor Francisco contaba con la previa autorización por parte del Ministerio del Trabajo? En caso negativo, explique lo pertinente.

El representante legal manifestó lo siguiente:

"Respecto a este interrogante, se informa a este Honorable Corte que no se solicitó autorización previa al Ministerio del Trabajo para la terminación del vínculo laboral con el señor Francisco, toda vez que el accionante no contaba con fuero de salud al momento de finalizar la relación laboral.

El señor Francisco no se encontraba en condición de discapacidad ni estaba impedido para trabajar en la fecha de terminación del contrato, por lo que su situación no se encuentra amparada bajo los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme a las consideraciones y contexto que explicamos a continuación."[28]

27. Igualmente, vencido el término otorgado para descorrer el traslado de las pruebas, la Secretaría General de esta Corporación informó que recibió la siguiente información[29]:

Traslado probatorio

Intervención presentada por el accionante Francisco

El accionante remite la misma información allegada en respuesta al auto de pruebas[30].

Intervención presentada por la empresa Seguridad Atlas Ltda.

La empresa accionada efectuó pronunciamiento sobre las pruebas allegadas por el accionante, en los siguientes términos[31]:

– Inició su intervención afirmando que, en el presente caso, no se configura la

condición de sujeto de especial protección por razones de salud, ni se evidencia la existencia de una afectación física o mental que hiciera procedente el fuero de estabilidad ocupacional reforzada o el reintegro laboral.

– Señaló que el señor Francisco se encuentra actualmente afiliado a la EPS Sanitas, como se constata en el reporte del RUAF-SISPRO, prueba que aportó con el escrito. Esta afiliación demuestra que el trabajador ha mantenido su vinculación al sistema general de seguridad social, lo que desvirtúa cualquier presunción de imposibilidad de reincorporación laboral posterior y refleja una continuidad en su atención médica, sin restricciones atribuibles a la finalización del contrato de trabajo.

– Expuso que, dentro del acervo probatorio, no obra certificación médica alguna que indique que el accionante estuviera, al momento de la terminación del contrato, en una condición que comprometiera de forma sustancial sus capacidades funcionales o que implicara un impedimento para el desarrollo de sus actividades laborales.

– Adujo que no existe prueba alguna de que la empresa hubiese tenido conocimiento de una afectación grave en la salud del trabajador al momento de la terminación del contrato. Tampoco se acreditó solicitud de reubicación, reporte de incapacidad prolongada, proceso de calificación ni ninguna otra manifestación que pudiera activar el deber del empleador de proteger al trabajador bajo el marco del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

– Refirió que el accionante pretende sustentar su reclamación en la supuesta condición de padre cabeza de familia, con el fin de obtener una protección especial en el ámbito laboral. No obstante, tal afirmación carece de sustento probatorio idóneo que permita acreditar una situación real de dependencia económica exclusiva o predominante de su grupo familiar respecto de él.

Intervención presentada por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar

El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección Territorial Bolívar, efectuó pronunciamiento, en los siguientes términos[32]:

– Remitió certificación, de fecha 28 de abril de 2025, indicando: "revisados los archivos que se encuentran en este Ministerio del Trabajo, se pudo constatar que la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA. no registra ante este despacho, solicitud de permiso para la autorización de terminación del vínculo laboral del señor FRANCISCO"[33].

III.CONSIDERACIONES

1. Competencia

28. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia en la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86.2 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, y en cumplimiento del auto del 28 de febrero de 2025 expedido por la Sala de Selección de Tutelas Número Dos, que dispuso el estudio del Expediente T-10.876.820.

29. La Sala observa que, de los hechos relatados y las pretensiones de la demanda de tutela, el asunto constitucional objeto de pronunciamiento reclama la presunta violación de los derechos fundamentales al trabajo, a la salud y la estabilidad laboral reforzada del señor Francisco, por cuanto la empresa Seguridad Atlas Ltda. decidió despedirlo sin justa causa del cargo que ocupaba desde el 21 de mayo de 2001, esto sin tener en cuenta que, por la

condición de salud que padece, aquel presuntamente es beneficiario del fuero por estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[34].

3. Procedencia de la acción de tutela

30. De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 2591 de 1991, para el ejercicio de la acción de tutela se deben acreditar unos requisitos que permitan establecer su procedencia para resolver el problema jurídico puesto en conocimiento del juez constitucional. Así las cosas, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte procederá a realizar un análisis sobre (i) la legitimación en la causa por activa y por pasiva; (ii) la inmediatez y, por último, (iii) la subsidiariedad.

3.1. Legitimación en la causa por activa

31. El artículo 86 de la Constitución establece que toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela directamente o a través de un representante que actúe en su nombre[35].

32. En este sentido, si bien el titular de los derechos fundamentales es quien, en principio, tiene la carga de interponer el amparo, lo cierto es que es posible que un tercero acuda, en su representación, ante el juez constitucional. En efecto, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, en lo referente al ejercicio de la acción de tutela por parte de una tercera persona, establece que la demanda de amparo puede ser interpuesta por (i) el representante legal de la persona que ha visto vulneradas sus prerrogativas; (ii) por la persona que agencie oficiosamente sus derechos; o (iii) por quien sea reconocido como apoderado mediante el otorgamiento de un poder especial; o (iv) por el Defensor del Pueblo

o los personeros municipales[36].

33. Al respecto, la Sala concluye que se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa, toda vez que la acción constitucional es promovida por el señor Francisco, titular de los derechos fundamentales invocados[37].

3.2. Legitimación en la causa por pasiva

34. El artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad que haya violado, viole o amenace un derecho fundamental[38]. También procede contra acciones u omisiones de particulares, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del citado Decreto, particularmente, conforme con las hipótesis que se encuentran plasmadas en el artículo 42[39].

35. Así, atendiendo la situación fáctica del caso bajo estudio, la Sala Cuarta de Revisión, reiterará la jurisprudencia constitucional relacionada con la procedencia de la acción de tutela cuando el accionante se encuentra en estado de subordinación respecto del particular contra quien se dirige la demanda.

36. En ese sentido, la Corte Constitucional en sentencia T-483 de 2016 sostuvo que el estado de subordinación "implica una relación jurídica de dependencia, que coloca a una parte en desventaja frente a la otra, como acontece con el ciudadano frente a la Administración Pública, con el trabajador respecto de su patrono; con el cliente frente a la entidad financiera; o con el usuario frente a la empresa prestadora de servicios, sea pública o privada." [40]

37. En materia laboral, la subordinación es un elemento común de las relaciones entre

empleador y trabajador, en donde el acatamiento y sometimiento de órdenes es el resultado de las competencias de quienes, en razón de sus calidades, pueden impartirlas[41]. En este sentido, ha aclarado esta Corporación que hay subordinación entre el peticionario y el empleador demandado aunque al momento de la interposición de la acción de tutela el accionante ya no sea empleado del accionado, pues el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo en el contexto de la relación laboral o en el marco de la terminación de la misma[42].

38. En el caso que nos ocupa, esta Sala de Revisión observa que la empresa Seguridad Atlas Ltda. se encuentra legitimada en la causa por pasiva, comoquiera que se trata de una empresa de seguridad privada, estando legalmente constituida como una sociedad de naturaleza limitada[43]. Asimismo, fue la empleadora del accionante y, por ende, la responsable del presunto despido discriminatorio del que fue víctima el señor Francisco, quien se encontraba en situación de subordinación respecto de la accionada.

39. Por otro lado, se tiene que el Ministerio del Trabajo, la Oficina del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar y la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, vinculados al proceso por el juez de tutela, no se encuentran legitimados en la causa por pasiva porque, aunque se trata de entidades públicas, el accionante no reprocha en su contra la comisión de alguna conducta que haya atentado en contra de sus derechos fundamentales, pues ninguna intervino en el trámite que culminó con la terminación del vinculo laboral entre el demandante y la empresa Seguridad Atlas Ltda.

40. De igual manera, la Sala concluye que Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. tampoco se encuentra legitimada en la causa por pasiva. Esto, pues se trata de una compañía de seguros generales, seguros de vida, salud y riesgos laborales (ARL) de naturaleza privada[44], sociedad que no es la responsable de la presunta conducta vulneradora que invoca el accionante como fundamento de la trasgresión de sus derechos fundamentales. Adicionalmente, del análisis del expediente de tutela, tampoco se advierte

que esta sociedad haya faltado a sus deberes legales en relación con la prestación del servicio en calidad de ARL del accionante, pues, en sede de tutela, informó que no existe reporte alguno de enfermedad o accidente laboral sufrido por el señor Francisco, razón ésta suficiente para indicar que a esa administradora de riesgos laborales no le corresponde asumir obligación alguna en relación con las peticiones invocadas por el actor[45].

41. En conclusión, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional considera que la empresa Seguridad Atlás Ltda. se encuentra legitimada en la causa por pasiva. Sin embargo, en el caso del Ministerio del Trabajo, la Oficina del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar, la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. no se acredita este presupuesto de procedencia, motivo por el que serán desvinculados del proceso en la parte resolutiva de esta decisión.

3.3. Inmediatez

42. Este tribunal ha expuesto que el propósito de la acción de tutela es asegurar la protección inmediata de los derechos fundamentales, como se infiere de lo previsto en el artículo 86 del texto superior. Esto significa que el amparo, por voluntad del Constituyente, corresponde a un medio de defensa judicial previsto para dar una respuesta oportuna, en aras de garantizar la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza, lo que se traduce en la obligación de procurar su ejercicio dentro de un plazo razonable, pues de lo contrario no se estaría ante el presupuesto material para considerarlo afectado[46].

43. Si bien la Constitución y la ley no establecen un término de caducidad, en la medida en que lo pretendido con el amparo es la protección concreta y actual de los derechos fundamentales, la jurisprudencia ha señalado que le corresponde al juez de tutela –en cada caso en concreto– verificar si el plazo fue razonable, es decir, si teniendo en cuenta las circunstancias personales del actor, su diligencia y sus posibilidades reales de defensa, la

acción de tutela se interpuso oportunamente[47]. Este cálculo se realiza entre el momento en que se genera la actuación que causa la vulneración o amenaza del derecho y aquél en la que el presunto afectado acude al amparo para solicitar su protección.

44. En el caso bajo examen, se tiene que la última actuación de la empresa accionada fue el despido de la accionante, hecho que se materializó el día 7 de noviembre de 2024[48]. Por su parte, la acción de tutela fue interpuesta el día 25 de noviembre de 2024[49], por lo que, entre uno y otro momento, tan sólo transcurrieron 18 días, término que esta Sala de Revisión encuentra compatible con el presupuesto de inmediatez.

3.4. Subsidiariedad

45. De conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela es (i) improcedente si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico sometido a decisión y no existe el riesgo de que opere un perjuicio irremediable respecto de los derechos alegados. A esta regla general, se adicionan dos hipótesis específicas que se derivan de la articulación de los citados conceptos, conforme a las cuales: (ii) el amparo es procedente de forma definitiva, si no existen medios judiciales de protección que sean idóneos y eficaces para resolver el asunto sometido a consideración del juez; y, por el contrario, es (iii) procedente de manera transitoria, en el caso en que la persona disponga de dichos medios, pero exista la posibilidad de que se configure un perjuicio irremediable. En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

46. Un mecanismo judicial es idóneo, si es materialmente apto para resolver el problema jurídico planteado y es capaz de producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Por su parte, es eficaz, cuando permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados[50]. Lo anterior implica que el juez constitucional no puede valorar la idoneidad y la eficacia del otro medio de defensa judicial en abstracto. Por

el contrario, debe determinar si, de acuerdo con las condiciones particulares del accionante y los hechos y circunstancias que rodean el caso, dicho medio le permite ejercer la defensa de los derechos que estima vulnerados de manera oportuna e integral.

47. En relación con la transgresión del fuero por estabilidad laboral reforzada, esta corporación judicial en su jurisprudencia constitucional, de manera reiterada[51], ha considerado que por regla general la acción de tutela no es el mecanismo judicial de protección de los derechos laborales pues, para el efecto, los interesados tienen la posibilidad de activar las acciones judiciales pertinentes ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativo, según corresponda. No obstante, "cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional o una persona en condiciones de debilidad manifiesta, la existencia de medios judiciales de defensa debe ser apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia e idoneidad para amparar adecuadamente los derechos fundamentales"[52].

48. La Corte Constitucional ha reconocido la procedencia excepcional de la acción de tutela en el caso de sujetos de especial protección constitucional o de personas en condiciones de debilidad manifiesta, cuando el goce efectivo de sus derechos al mínimo vital y a la salud son vulnerados o amenazados, como consecuencia de la terminación de un contrato laboral[53]. En estos casos, la flexibilización de los requisitos de procedencia del amparo se justifica en posibles dificultades que se evidencien en cada caso concreto "para soportar las cargas procesales que imponen los medios ordinarios de defensa judicial"[54]. En estos eventos se deberán tener en cuenta "ciertos factores [que] pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor"[55].

49. En el caso concreto, la Sala Cuarta de Revisión advierte que el accionante cuenta con un medio judicial previsto en la jurisdicción ordinaria laboral para proteger sus derechos

fundamentales, en el que, además de solicitar la protección del fuero por estabilidad laboral reforzada y, por ende, el consecuente reintegro, puede discutir el reconocimiento de las prestaciones sociales dejadas de percibir, así como las demás garantías previstas en el ordenamiento jurídico. Esto debido a que la jurisdicción ordinaria laboral cuenta con mecanismos judiciales idóneos para la protección de los derechos que se derivan de los contratos de trabajo. En efecto, los numerales 1 y 4 del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo disponen que la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social, conoce de "[l]os conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" y de "[l]a ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad".

50. De igual forma, para la Sala, ese mecanismo de defensa judicial es eficaz, en la medida en que permite al accionante acceder de manera oportuna a la protección de sus derechos amenazados o vulnerados[56], ya que, en primer lugar, esta Corte ha entendido que dentro del proceso ordinario laboral las partes cuentan con la posibilidad de solicitar, de manera temprana, la adopción de medidas cautelares innominadas, lo que por demás "aumenta significativamente la garantía del derecho de acceso a la justicia y de la tutela judicial efectiva de los justiciables del proceso laboral"[57].

51. Asimismo, dadas las condiciones particulares del señor Francisco, no resulta desproporcionado exigirle que aquel acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para discutir las pretensiones puestas de presente ante el juez constitucional en esta oportunidad, en tanto que: (i) se trata de un hombre de 58 años[58]; (ii) que, como liquidación de sus prestaciones sociales, recibió un valor de $23'656.360[59]; y (iii) en la actualidad se encuentra afiliado a la EPS Sanitas en calidad de cotizante, de acuerdo con lo que se registra en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA del Sistema General de Seguridad Social en Salud[60].

52. Ahora bien, de acuerdo con lo que se explicó anteriormente (ver, supra, p. 45) la acción de tutela también puede ser procedente de manera transitoria, cuando existe riesgo

de configuración de un perjuicio irremediable. En estos casos, la valoración de ese riesgo debe considerar que el mismo sea a) inminente, es decir, que la lesión o afectación al derecho está por ocurrir; b) grave, esto es, que el daño del bien jurídico debe ser de una gran intensidad; c) urgente, en tanto que las medidas para conjurar la violación o amenaza del derecho se requieren con rapidez; y d) impostergable, porque se busca el restablecimiento forma inmediata.

53. Al respecto, la Sala considera que la acción de tutela interpuesta por el señor Francisco acredita el requisito de subsidiariedad, en este caso, como mecanismo transitorio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991[61], para evitar la imperiosa configuración de un perjuicio grave, inminente, urgente e impostergable, por las razones que pasan a exponerse a continuación:

54. Es evidente que, desde el año 2017, el accionante se encuentra diagnosticado con "hipocausia neuroensorial de grado leve a severo para las frecuencias de 250Hz a 8000Hz en ambos oídos" (discapacidad auditiva). Luego, en el año 2023, fue diagnosticado con"glaucoma primario de ángulo abierto", patologías que le han desencadenado otras complicaciones de salud mental como "trastorno mixto de ansiedad y depresión"[62], por lo que, desde años atrás, viene recibiendo los respectivos tratamientos médicos, los cuales se mantienen hasta la fecha[63].

55. En cuanto a sus condiciones socioeconómicas y familiares, en la actualidad no se encuentra vinculado laboralmente y, por ende, en sede de revisión, el accionante manifestó que es precaria su condición económica, ya que para el momento de la terminación del vínculo laboral devengaba un salario básico mensual igual al mínimo legal vigente[64]. Aunado a ello, su núcleo familiar está compuesto por él y su cónyuge, de 60 años, quien depende económicamente del actor y también asiste a controles médicos, debido a las dolencias que padece en razón a su edad, además del seguimiento a una secuelas como consecuencia de un accidente de tránsito[65].

56. Para esta Sala es importante resaltar que el accionante se encuentra en situación de desventaja en relación con el acceso al mercado laboral, en condiciones de igualdad, debido a su edad, 58 años[66], y a las recomendaciones médico laborales que se le han prescrito con ocasión de las patologías diagnosticadas. Lo anterior, como quiera que, según el Observatorio de Desarrollo Económico – ODEB, el mercado laboral de las personas mayores de 50 años presenta dificultades significativas, en cuando a su acceso y participación, configurándose así barreras para alcanzar una pensión de vejez que le proporcione estabilidad para soportar el paso del tiempo, destacando que "las personas, sin llegar a su edad de pensión ni tener acceso a la misma, no participan en el mercado laboral. La falta de pensión representa un desafío para esta población, ya que una parte considerable carece de una fuente estable de ingresos para su subsistencia. Como resultado, su baja participación laboral y la ausencia de mecanismos de reintegración al mercado laboral los sitúa en una situación económica vulnerable"[67]. Asimismo, el programa "Cartagena cómo vamos"[68] efectuó un análisis respecto al mercado laboral para el cierre de la vigencia 2024, concluyendo que "la Tasa de Desocupación creció del 10,9% al 12,4%, lo que significó más de 5.000 nuevos desempleados en un año, pasando de 51.700 a 57.200 personas sin trabajo. Cartagena registró la mayor tasa de desempleo entre las principales capitales del país"[69].

57. Con base a lo anteriormente expuesto y conforme a lo decantado por la jurisprudencia constitucional[70], se puede determinar: (i) que imponerle al accionante la obligación de satisfacer sus pretensiones en un proceso ordinario laboral y esperar que éste surta sus etapas, puede implicar un riesgo a sus derechos fundamentales y, (ii) que cuando se trata de proteger el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se adicionan los requisitos de que el accionante esté en una situación de vulnerabilidad económica y no cuente con los ingresos suficientes para garantizar sus condiciones básicas.

58. En consecuencia, la Sala Cuarta de Revisión concluye que la acción de tutela es

procedente como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, por lo que a continuación planteará el problema jurídico y la metodología para resolver el presente asunto constitucional.

4. Planteamiento del problema jurídico, método y estructura de la decisión

De acuerdo con los fundamentos fácticos expuestos en esta providencia, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico:

59. ¿La empresa Seguridad Atlas Ltda. vulneró los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, y a la estabilidad laboral reforzada del señor Francisco, al terminar el vínculo laboral que tenían sin solicitar la autorización del inspector de trabajo, esto pese a las patologías que aquel tenía diagnosticadas?

60. Con el objetivo de resolver el problema jurídico planteado en el caso concreto, la Sala de Revisión reiterará la jurisprudencia constitucional en relación con la garantía del fuero de estabilidad laboral reforzada por situación de debilidad manifiesta, procederá a resolver el caso concreto y, finalmente, si es del caso, a determinar el remedio constitucional a adoptar.

4.1. Alcance y contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

El fundamento constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra reseñado en los artículos 1[71], 2[72], 13[73], 47[74] y 54[75] de la Constitución Política de 1991. De manera particular, el artículo 13 le impone al Estado y a los particulares el deber de adoptar medidas afirmativas para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, en especial en relación con las personas que se encuentran en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta.

61. Para cumplir con esa exigencia, el principio de solidaridad social previsto en la Constitución, entendido como el "deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo"[76], impone obligaciones respecto de estos grupos particularmente vulnerables[77]. En consecuencia, el fuero por estabilidad laboral reforzada constituye una garantía para "aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición"[78].

62. En consideración al mandato de hacer efectiva la igualdad de manera real y efectiva, el legislador profirió la Ley 361 de 1997[79], norma en la que reguló, entre otras cosas, una serie de garantías laborales que se traducen en acciones afirmativas, cuya finalidad es materializar la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Precisamente, en el artículo 26 de esa ley[80], se estableció una limitación legítima a la libertad del empleador para dar por terminado un contrato de trabajo, ya que se prohibió el despido discriminatorio de personas que se encuentren en situación de discapacidad, por lo que se le impuso la carga al empleador de acudir ante el inspector del trabajo para solicitar la autorización de la terminación del vínculo laboral[81].

63. Ahora bien, en relación con la aplicación del fuero por estabilidad laboral reforzada dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a personas que no tienen calificada su pérdida de capacidad laboral o que la misma no es de naturaleza moderada, severa o profunda, esta Corte luego de un amplio desarrollo jurisprudencial en sus diferentes Salas de Revisión[82], en la sentencia SU-049 de 2017 unificó su jurisprudencia y, en ese sentido, arribó a las siguientes conclusiones:

b) En una interpretación conforme a la Constitución, los efectos del mencionado fuero de protección se extienden a todas las personas en situación de discapacidad "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación"[83].

c) Para exigir la extensión de los efectos del fuero por estabilidad laboral, es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral.

d) "No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria"[84].

64. Posteriormente, en la sentencia SU-380 de 2021, la Sala Plena, a propósito de este tema, precisó que la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, incluye "(a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo". Asimismo, agregó que "(…) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir"[85].

65. En la sentencia SU-087 de 2022[86], la Sala Plena de esta Corporación se pronunció nuevamente en relación con la extensión del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esa oportunidad, reiteró que para determinar si un trabajador se encuentra cobijado por el mencionado fuero de protección no es necesaria la existencia de un dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral que acredite una afectación

moderada, severa o profunda, puesto que la protección depende de los siguientes supuestos: "(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación" [87].

66. En la misma providencia, la Sala Plena sistematizó algunas reglas fijadas en las sentencias de tutela dictadas por las diferentes Salas de Revisión de este Tribunal, en relación con los eventos en los que se activa el fuero de la estabilidad laboral reforzada, haciendo especial énfasis en que, de cualquier forma, corresponde al juez valorar los elementos de cada caso en concreto para determinar si un trabajador es o no beneficiario de este derecho.

67. En primer lugar, en relación con el primer supuesto de activación del fuero por estabilidad laboral reforzada, relacionado con la necesidad de establecer que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, indicó lo siguiente[88]:

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[89].

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral[90].

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico[91].

(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[92].

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental[93].

(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[94].

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL[95].

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%[96].

(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[97].

68. Sobre este tema, resulta relevante precisar que no toda recomendación médica implica que el empleador deba desplegar sus deberes de protección y seguridad. Las recomendaciones médicas relevantes para este tipo de asuntos son aquellas relacionadas directamente con la condición de salud que genera afectación para realizar la labor desempeñada, pero no las que se otorgan en una consulta por una situación de salud aislada[98].

69. En segundo lugar, señaló que, dado que el fuero por estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente al despido discriminatorio, es necesario que el empleador conozca de la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral. Esta situación puede ser acreditada de la siguiente forma:

"1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador"[99].

70. En tercer lugar, explicó que si bien cuando se despide a una persona cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada se presume que esa terminación unilateral de la relación laboral es discriminatoria; lo cierto es que la misma puede desvirtuarse pues la carga de la prueba en ese sentido corresponde al empleador, quien deberá demostrar una

justificación suficiente que permita desvirtuar la citada presunción[100].

72. Finalmente, por medio de la sentencia SL1152-2023 del 10 de mayo de 2023[105], la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia modificó su postura en relación con el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en la Ley 361 de 1997[106]. En ese orden de ideas, consideró que, para la activación de esa garantía, se requiere:

"a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial"[107].

73. Así bien, se tiene que en relación con la interpretación del fuero por estabilidad

laboral reforzada, tanto la Corte Constitucional, como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia coinciden en lo siguiente[108]: a) el despido del trabajador cobijado por el fuero previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se presume discriminatorio, cuando no se solicita la respectiva autorización al inspector de trabajo; b) la ineficacia del despido genera el reintegro automático del trabajador con el consecuente pago de las acreencias laborales y la indemnización; c) la afectación de salud debe haber sido puesta en conocimiento del empleador con anterioridad a la terminación del vínculo contractual; d) la condición de salud padecida debe afectar el desempeño de las labores; y e) no es obligatoria la existencia de una calificación de la pérdida de capacidad laboral, puesto que la afectación de salud se puede acreditar a través de otros medios de prueba.

74. Pese a ello, persisten algunas diferencias importantes, como quiera que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia considera que, en aplicación de lo previsto en la Ley 361 de 1997 y la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, la garantía de la estabilidad laboral reforzada únicamente resulta aplicable a las personas que padecen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que se extienda a mediano o largo plazo. En contraste, la jurisprudencia constitucional ha considerado que la protección de este fuero cobija a todas las personas que padezcan una condición de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que exija que dicha afectación sea permanente o duradera, en armonía con otros derechos y principios constitucionales como la estabilidad en el empleo (art. 53 de la C.P.); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas y no ser discriminadas (arts. 13 y 93 de la C.P.), el trabajo en condiciones dignas y justas, que también está ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (arts. 25 y 53 de la C.P.), y el principio de solidaridad (arts. 1, 48 y 95 de la C.P.)[109].

75. Al respecto, la jurisprudencia constitucional[110] ha determinado los requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud, a saber:

(i) el juez debe constatar el "deterioro significativo de [la] salud"[111] del trabajador. Esta condición se verifica "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales"[112]. Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral "moderada, severa o profunda"[113], o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral[114];

(ii) deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba[115]. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral; y

(iii) debe constatarse que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria[116].

76. En conclusión, de conformidad con el precedente constitucional, el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a los trabajadores que, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades cotidianas. Por ende, la presunción de despido discriminatorio se activa, cuando la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador en un momento previo al despido; y no existe una justificación suficiente para la desvinculación[117].

5. Solución al caso concreto. La empresa Seguridad Atlas Ltda. vulneró los derechos fundamentales del señor Francisco.

77. De acuerdo con la subregla jurisprudencial reseñada en el acápite anterior de esta providencia[118], el fuero de estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cobija a quienes, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades cotidianas. Para ello, se requiere que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que se presuma que el despido tiene origen en una actuación discriminatoria.

78. En ese sentido, para la Sala Cuarta de Revisión, la empresa Seguridad Atlas Ltda. vulneró los derechos fundamentales del accionante al despedirlo sin solicitar la autorización del inspector del trabajo. Lo anterior, en la medida en que el señor Francisco se encontraba cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, porque al momento de la terminación de la relación laboral: a) presentaba una afectación de salud que le impedía o le dificultaba el normal y adecuado desempeño de sus actividades cotidianas; b) la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador; y c) la terminación del vínculo laboral se realizó por parte del empleador sin alegar una causa objetiva.

a) El accionante presentaba una afectación de salud que le impedía o le dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades cotidianas.

79. Con base a los presupuestos constitucionales previamente expuestos (ver supra. 67) y la situación fáctica del caso, para el cumplimiento de este requisito, se deben acreditar, entre otros, los siguientes eventos: (i) existe el diagnóstico de una enfermedad y,

por ende, el consecuente tratamiento médico[119]; y (ii) al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encontraba en tratamiento médico y, por ello, presentó diferentes incapacidades y/o recomendaciones laborales.

(i) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. Al respecto, se tiene que, de acuerdo con la historia clínica del accionante, el señor Francisco se encuentra diagnosticado con "H401 Glaucoma Primario de Angulo Abierto"[120], patología concurrente con otras complicaciones de salud, tales como "cataratas[121], hipocausia neuroensorial de grado leve a severo para las frecuencias de 250Hz a 8000Hz ambos oídos[122], trastorno mixto de ansiedad y depresión[123]", que lo mantienen recibiendo tratamientos médicos hasta la fecha[124].

80. (ii) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encontraba en tratamiento médico y, por ello, tenía recomendaciones laborales. Conforme al acervo probatorio allegado en sede de revisión, se puede deducir que las complicaciones de salud del señor Francisco afectaron y dificultaron el normal desempeño de sus actividades laborales.

81. En efecto, revisado el expediente de tutela, se puede observar que en el examen médico laboral periódico que se llevó a cabo el 1 de febrero de 2022, el Laboratorio Químico Clínico concluyó lo siguiente: "El examen médico ocupacional de control periódico realizado al trabajador FRANCISCO [demuestra que] es necesario expedir recomendaciones médicas para el trabajo por su actual condición de salud" [125]. Lo anterior, como resultado de las pruebas complementarias que determinaron lo siguiente:

"Optometría: Su capacidad visual actual es insuficiente y debe ser evaluada por el Médico Oftalmólogo para establecer posibilidad de mejoramiento.

Audiometría: Su capacidad auditiva está disminuida, pero puede exponerse a ruido, con el uso permanente de la protección adecuada y el seguimiento necesario.”[126]

82. Como resultado, se tiene que, en el examen médico laboral se relacionaron los siguientes hallazgos:

“15. PRINCIPALES HALLAZGOS Y DIAGNÓSTICOS

CIE10|H524:Presbicia

CIE10|H251:Catarata senil nuclearAnalisis tecnico medico:

EFINIR RX OPTICA DESPUES DE CITA POR OFTALMOLOGIA PORQUE EL PACIENTE TIENE PENDIENTE CIRUGIA DE CATARATAESTEREOPSIS ALTERADA

CIE10|R03:Lectura de presion sanguinea anormal, sin diagnostico

Analisis tecnico medico:

Cifras tensionales con leve alteración sin síntomas asociados.

CIE10|Z017:Examen de laboratorio

CIE10|H903:Hipoacusia neurosensorial, bilateral”[127]

83. En consecuencia, el Laboratorio Químico Clínico emitió las siguientes recomendaciones ocupacionales:

“1. Puede realizar tareas de su trabajo sin exponerse a ambientes ruidosos, tanto en el trabajo como por fuera de él. Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante

un (1) mes. Se deben hacer las adaptaciones necesarias acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales.

2. Puede realizar su trabajo sin tareas de alta exigencia visual ni visión de detalles. Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante un (1) mes. Se deben hacer las adaptaciones necesarias acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales."[128]

84. Igualmente, expuso las siguientes recomendaciones generales:

– "Asistir a valoración prioritaria por oftalmología en su centro de atención para seguimiento de patología ocular.

– Asistir a valoración prioritaria por optometría posterior a concepto medico de oftalmología para corrección de déficit visual.

– Asistir a valoración por medicina general en su eps para seguimiento de leve alteración de cifras tensionales que no interfiere con la labor.

– Asistir a valoración por medicina general en su centro de atención para seguimiento de leve alteración en examen de laboratorio que no interfiere con la labor .

– Asistir a valoración por otorrinolaringologia en su eps para seguimiento de hallazgo en audiometria realizada.

– Seguimiento por el programa del SVE: Conservación auditiva."[129]

85. Esas recomendaciones, emitidas por los profesionales de la salud ocupacional, se derivan, precisamente, de las restricciones propias de las patologías que aquejan al accionante desde el año 2017.

86. Aquí, la Sala considera importante destacar que, si bien la empresa accionada remitió el examen médico laboral periódico que se realizó al accionante el 1 de febrero de 2022 sin que se aportara otros como el de ingreso; lo cierto es que la normatividad vigente los contempla obligatorios, en el marco de la relación laboral, la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, las valoraciones periódicas (programadas o por cambios de ocupación) y el examen médico laboral de egreso[130].

87. Ahora bien, de la información que se constata en la historia clínica del señor Francisco, es evidente que, como consecuencia de sus patologías, el accionante, antes de la terminación del vínculo laboral, asistía regularmente a controles médicos y, en algunas ocasiones, le prescribían medicamentos para el manejo adecuado de las mismas. Para contextualizar esta situación, se enlistan las siguientes consultas médicas, a las cuales asistió el tutelante, antes del 7 de noviembre de 2024 y después del exámen médico ocupacional ordenado por la empresa accionada en el año 2022:

Consultas médicas registradas antes del 7 de noviembre de 2024 y después del 1 de febrero de 2022

Fecha

Entidad

Tipo de Consulta / Motivo de consulta

Observaciones

04/10/2022

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control postquirúrgico de cirugía de catarata hace 30 días.

Diagnóstico:

H259 Catarata senil no especificada.

Se emite orden para "Consulta de primera vez por optometría", "Consulta de control segmento anterior" y prescripción de medicamentos.[131]

25/11/2022

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por sospecha glaucoma. Paciente con antecedentes de cirugía de catarata hace 3 meses.

Diagnóstico:

H400 Sospecha de Glaucoma

Se emite orden para "Consulta de control por especialista en glaucoma", "Consulta de control segmento anterior", "Estudio de campo visual centro o periférico computarizado" y "Tomografía óptica de segmento posterior-nervio óptico"[132].

14/11/2023

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de optometría.

Control por disminución de agudeza visual de lejos con 2 años de evolución con diagnóstico de glaucoma en tratamiento.

No se observa ninguna.[133]

03/02/2023

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por glaucoma.

Diagnóstico:

H401 Glaucoma primario de ángulo abierto.

Se emite orden para "Consulta de primera vez por optometría" y "Consulta de control por especialista en glaucoma"[134].

16/05/2023

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por glaucoma.

Se emite orden para “Consulta de control por especialista en glaucoma”.[135]

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Diagnóstico:

F432 Trastornos de adaptación.

G470 Trastorno del inicio y del mantenimiento del sueño (insomnio).

Se emite orden para interconsulta por psiquiatría y se prescribe medicación.[136]

13/07/2023

Colsanitas S.A.S.

Consulta de psiquiatría.

Diagnóstico:

G470 Trastorno del inicio y del mantenimiento del sueño (insomnio).

Se prescribe medicación.[137]

12/09/2023

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por glaucoma.

Diagnóstico:

Se emite orden para “Consulta de control por especialista en glaucoma”[138].

30/09/2023

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Diagnóstico:

F419 Trastorno de ansiedad no especificado.

Se emite orden para interconsulta por salud y se prescribe medicación.[139]

06/02/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Diagnóstico:

F412 Trastorno mixto de ansiedad y depresión.

G470 Trastorno del inicio y del mantenimiento del sueño (insomnio).

Se emite orden para interconsulta por trabajo social, psicología y prescripción de medicamentos.[140]

13/02/2024

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por glaucoma.

Diagnóstico:

H401 Glaucoma primario de ángulo abierto.

Se emite orden para “Estudio de campo visual centro o periférico computarizado”, “Paquimetría” y “Consulta especializada por glaucomatólogo”[141].

16/02/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de psicología.

Se realiza psicoeducación sobre la enfermedad y las afectaciones emocionales, físicas y sociales que ésta produce.

Recomendación: Cita de control por psicología en 30 días.[142]

04/03/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de psiquiatría.

Paciente quien tiene medicación tipo Levomepromazina en dosis mínima para lograr conciliar el sueño para cuando presente insomnio.

(…)

No presenta ningún impedimento físico o psíquico que le impida convivir en comunidad y realizar las actividades laborales y físicas correspondientes a su edad.

Recomendación: Cita de control por salud mental en 30 días.[143]

07/05/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de salud mental.

Diagnóstico:

Trastorno del inicio y del mantenimiento del sueño (insomnio).

Se emite orden de control en 90 días y prescripción de medicamentos.[144]

18/05/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de trabajo social.

Diagnóstico:

F412 Trastorno mixto de ansiedad y depresión.

Y96X Afección relacionada con el trabajo

Recomendación: Cita de control por trabajo social en 60 días.[145]

30/07/2024

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por glaucoma.

Diagnóstico:

Trastorno mixto de ansiedad y depresión.

Se emite orden para salud mental, exámenes de laboratorio y prescripción de medicamentos.[146]

21/08/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Diagnóstico:

H401 Glaucoma primario de ángulo abierto.

10/10/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Control por salud mental.

Guarda de seguridad de 57 años, refiere remitido de psiquiatría y define certificado médico salud mental para salud ocupacional, cursa con antecedentes de:

· Trastornos del inicio y del mantenimiento del sueño (insomnios) (G470)

· Otros problemas de tensión física o mental relacionadas con el trabajo (Z566)

Diagnósticos:

F419 Trastorno de ansiedad no especificado.

Se remite a salud mental y se prescriben medicamentos.[147]

25/10/2024

Servicios Fonoaudiológicos del Caribe S.A.S

Consulta de fonoaudiología.

El accionante refirió que tenía pérdida auditiva (zumbido)

Diagnóstico:

Hipocausia neuroensorial de grado leve a severo para las frecuencias de 250Hz a 8000Hz en ambos oídos.

Se emiten las siguientes recomendaciones:

·Interconsulta con otorrinolaringólogo.

·Realizar impedanciometría para evaluar el estado del oído medio.

·Realizar acufenometría por antecedentes de tinnitus.[148]

88. Igualmente, de la historia clínica se desprende que, luego de la terminación del vínculo laboral con la empresa Seguridad Atlas Ltda., el accionante continuo asistiendo a controles médicos, tal y como se evidencia a continuación:

Consultas médicas registradas después del 7 de noviembre de 2024

Fecha

Entidad

Tipo de Consulta / Motivo de consulta

Observaciones

15/11/2024

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Se emite orden para consulta por psicología y otorrinolaringología.[149]

07/01/2025

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de oftalmología.

Control por glaucoma, refiere visión borrosa.

Diagnóstico:

H401 Glaucoma primario de ángulo abierto.

Se emite orden para "Tomografía óptica de segmento posterior nervio óptico"[150].

28/01/2025

Hospital Local de Cartagena

Consulta de medicina general.

Paciente masculino de 58 años con antecedentes de ansiedad e insomnio, acude a consulta solicitando orden para continuar controles con psiquiatría.

Se emite orden para “Consulta de primera vez por especialista en psiquiatría”.[151]

18/02/2025

Colsanitas S.A.S.

Consulta de medicina general.

Se emiten recomendaciones generales relacionadas con la buena alimentación, hábitos de ejercicio y descanso.[152]

05/03/2025

Consulta por la especialidad de Psiquiatría.

Paciente de 58 años refiere estar desempleado, viene presentado ánimo triste, ansiedad, dificultad para conciliar el sueño, preocupación.

Se emite orden para control en 2 meses. Se agenda cita para el 5 de mayo de 2025.[153]

13/03/2025

Clínica Oftalmológica de Cartagena

Consulta de optometría.

El accionante es remitido por la especialidad de oftalmología para control de seguimiento y cambio de gafas.

Diagnóstico:

H269 Catarata no especificada.

Se emite orden para consulta por la especialidad de oftalmología.[154]

89. Así, la información antes expuesta confirma inequívocamente, que desde años atrás el accionante venía padeciendo de patologías visuales y auditivas que avanzaron y afectaron su desempeño laboral. En este punto, es importante resaltar que el accionante se desempeñaba como guarda de seguridad en la empresa Seguridad Atlas Ltda., y que debido la naturaleza de ese cargo y las labores inherentes al mismo[155], es evidente que las afectaciones visuales y auditivas, impactaron la prestación adecuada, eficiente y eficaz de sus funciones.

90. En ese orden, es posible concluir que, para el momento en el que el accionante fue despedido de la empresa accionada, aquel se encontraba en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de las enfermedades que venía padeciendo desde el año 2017 y que lo mantienen, en la actualidad, en controles médicos.

b) La condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador

91. Con base al acervo probatorio existente en el expediente de tutela, se puede inferir que la empresa Seguridad Atlas Ltda. tenía conocimiento de las patologías padecidas por el accionante, o al menos de las identificadas en la Historia Médica Ocupacional de Control

Periódico, de fecha 1 de febrero de 2022, frente a las cuales se emitieron las respectivas recomendaciones ocupacionales. Así mismo, de las pruebas allegadas a esta Sala de Revisión se constató sendas comunicaciones emitidas por la empresa accionada, a través de las cuales se reiteraban ciertas recomendaciones médico laborales, de las cuales se reseñan las siguientes:

92. (i) Memorando interno SJSO-0001-13 de fecha 1 de septiembre de 2017, mediante el cual se informa al accionante lo siguiente: "De acuerdo al seguimiento médico al caso del colaborador FRANCISCO...por su condición de salud actual se emiten las siguientes recomendaciones médico laborales las cuales deben ser seguidas con el propósito de proteger la salud e integridad del colaborador y así evitar la aparición, complicación o recurrencia de patologías y lograr un colaborador productivo.

· No asignar el uso de armas de fuego.

· Continuar seguimiento y control por otorrinolaringólogo.

· Debe garantizar adherencia a indicaciones y ordenamientos médicos.

· Ubicar un sitio de baja exposición a ruido.

· Evitar exposición a ambientes ruidosos sin los adecuados elementos de protección personal así como uso de audífonos.

· Realizar pausas activas cada 2 horas por 2 minutos y en general y cumplir con medidas de autocuidado."[156]

93. (ii) Memorando interno SJSO-0001-13 de fecha 27 de febrero de 2018, mediante el cual se informa al accionante lo siguiente: "De acuerdo a la valoración médica realizada al señor FRANCISCO...se emiten las siguientes recomendaciones médico laborales para prevenir que su patología pueda verse agravada. Lo anterior se emite de forma

permanente.

· Evitar puestos que requieran uso y porte de armas de fuego.”[157]

94. (iii) Memorando interno SJSO-20190917 de fecha 17 de septiembre de 2019, mediante el cual se informa al accionante lo siguiente: “De acuerdo a la valoración médica realizada al señor Francisco…se emiten las siguientes recomendaciones médico laborales para prevenir que su patología pueda verse agravada. Lo anterior se emite de forma temporal.

· No debe usar ni portar armas de fuego.

· Evitar exposición a ambientes ruidosos sin los adecuados elementos de protección personal.”[158]

95. (iv) Memorando interno SJSO-20220224-2 de fecha 24 de febrero de 2022, mediante el cual se informa al accionante lo siguiente: “De acuerdo a la valoración médica realizada al señor FRANCISCO…se emiten las siguientes recomendaciones/restricciones médico laborales para prevenir que su patología pueda verse agravada.

· No debe usar ni portar armas de fuego.

· Evitar exposición a ambientes ruidosos sin los adecuados elementos de protección personal.

· Puede realizar su trabajo sin tareas de alta exigencia visual ni visión de detalle.”[159]

96. (v) Oficio de fecha 12 de diciembre de 2022, mediante el cual se informa al

accionante lo siguiente: “De acuerdo con los soportes allegados a esta dependencia derivados de la valoración realizada por su médico tratante/especialista, nos permitimos indicar que Usted podrá desarrollar con completa normalidad las labores para las cuales fue contratado, observando el cumplimiento de las recomendaciones o restricciones que se enuncian a continuación por un perioro de un (1) mes:

– Evitar exposición a ambientes ruidosos, sin los adecuados elementos de protección personal.

– No uso ni porte de armas de fuego.”[160]

97. Sumado a lo anterior, la empresa accionada remitió copia del certificado de discapacidad auditiva del señor Francisco, emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, de fecha 25 de octubre de 2022, indicando un nivel de dificultad en el desempeño del 12.29%[161].

98. Entonces, en lo que tiene que ver con el conocimiento de la afectación de la salud del accionante por parte del empleador, se advierte que, durante el transcurso de la relación laboral, la demandada se enteró que el señor Francisco padecía de una “discapacidad de tipo auditiva”, pues así lo advirtieron, tanto el Laboratorio Químico Clínico, como el Ministerio de Salud y Protección Social (ver supra. 81 y 97). De igual forma, tuvo conocimiento de que el accionante padecía una “afectación visual” que, con el tiempo, podía desarrollarse como una patología crónica y degenerativa, como es el caso del glaucoma, pues en el examen médico laboral periódico que se llevó a cabo el 1 de febrero de 2022, el Laboratorio Químico Clínico advirtió la deficiencia ocular que padecía en ese momento el accionante, ante lo cual recomendó: “Asistir a valoración prioritaria por oftalmología en su centro de atención para seguimiento de patología ocular” y “Asistir a valoración prioritaria por optometría posterior a concepto medico de oftalmología para corrección de déficit visual”[162].

99. En consecuencia, teniendo en cuenta los diagnósticos sobre la pérdida de audición y visión del actor, enfermedades que afectaban el normal desarrollo de las funciones que aquel desempeñaba, dado que al realizar rondas o recorridos por las zonas vigiladas o efectuar la revisión permanente de los monitores del circuito cerrado de televisión, es necesario que el personal tenga la capacidad de percibir ruidos que se pueden considerar como extraños o sospechosos, además de contar con una visión óptima para monitorear el entorno vigilado. De ahí que una de las recomendaciones médicas prescritas al accionante (ver supra. 92 al 96) está relacionada con el no porte de armas, debido a la audición disminuida del señor Francisco.

c) La terminación del vínculo laboral se realizó por parte del empleador sin alegar una causa objetiva.

100. En cuanto a ésta última condición, es claro que la terminación del vínculo laboral ocurrió sin justificación objetiva, ya que en la carta dirigida al accionante se le informó por parte de la empresa Seguridad Atlas Ltda. que "decidió dar por terminado su contrato de trabajo a partir del 7 de noviembre de 2024, haciéndose efectiva a partir de su notificación unilateral de conformidad con el artículo 28 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2.002"[163], presuntamente por razones de organización operativa y administrativa.

101. En adición a lo expuesto, el Ministerio del Trabajo, a través de la Oficina del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar, remitió certificación, informando que la empresa accionada no presentó ante dicha entidad solicitud de permiso para la autorización de terminación del vínculo laboral con el señor Francisco[164].

102. Dado que la empresa accionada finalizó el contrato de trabajo sin justa causa y

sin surtir el trámite de autorización ante el Ministerio del Trabajo, en este caso se debe aplicar la presunción de discriminación, la cual establece que la terminación está fundamentada en la situación de debilidad manifiesta por razones de salud del accionante, por lo que se invierte la carga de la prueba al empleador, para que sea él quien demuestre que la terminación obedece a una justa causa[165].

103. Así, pese a que la accionada tenía conocimiento de las patologías que padece el accionante, además del tratamiento médico ordenado para contrarrestar los padecimientos que los mismos conllevan, decidió arbitrariamente despedirlo del cargo de guarda de seguridad sin justa causa y con el pleno conocimiento de que el señor Francisco podía seguir desempeñando el cargo para el cual había sido contratado, sin al menos considerar las situaciones particulares del accionante, en cuanto a su antigüedad y experiencia en el cargo (más de 23 años), diagnósticos médicos (con recomendaciones), condición económica y edad, pues es un hombre de 58 años, a quien ya no le es fácil ubicarse laboralmente y que se encuentra próximo a cumplir con la edad requerida para acceder a la pensión de vejez[166]. Esto, conforme al deber del Estado -y en este caso de los particulares que ejercen labores de subordinación- de implementar acciones afirmativas en virtud del artículo 13 constitucional para lograr un mandato de igualdad efectivo, sobre todo, teniendo en cuenta que el accionante está en una situación de debilidad manifiesta por su situación de salud, lo que se materializa en la garantía de su estabilidad laboral reforzada.

5.1. Remedios constitucionales

104. Por todo lo anterior, del análisis de los medios de prueba puestos en conocimiento de esta Sala, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional concluye que la decisión de la empresa Seguridad Atlas Ltda. de despedir al señor Francisco es en principio discriminatoria y, por ende, constituye una transgresión de los derechos al trabajo, a la

salud, y a la estabilidad laboral reforzada. Por ende, como remedio constitucional considera necesario (i) ordenar a la accionada el reintegro transitorio del señor Francisco al cargo que desempeñaba o a otro similar compatible con las restricciones laborales que le fueron prescritas; y (ii) advertir al señor Francisco que, en tanto el amparo que se concede es transitorio, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991[167], deberá presentar la demanda respectiva ante el juez ordinario laboral, dentro de los 4 meses siguientes a la notificación del presente fallo, con el fin de respetar las competencias correspondientes de la jurisdicción ordinaria, especialidad laboral. En ese orden de ideas, será el juez natural el competente para decidir acerca de las pretensiones definitivas del accionante, así como del reconocimiento y pago de las acreencias laborales dejadas de percibir.

105. Finalmente, la Sala precisa que, siempre que el accionante acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para discutir sus pretensiones, las órdenes que se imparten en la presente sentencia permanecerán vigentes mientras la autoridad judicial competente decida de fondo y de manera definitiva la demanda laboral que presente el señor Francisco en contra de la empresa Seguridad Atlas Ltda.

106. Así las cosas, la Sala Cuarta de Revisión revocará, por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia de tutela de primera instancia proferidas por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena, a través de la cuales se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta, para en su lugar, tutelar los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, y a la estabilidad laboral reforzada del señor Francisco.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO.– REVOCAR, por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia del 10 de diciembre de 2024 proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena. En consecuencia, TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA los derechos al trabajo, a la salud, y a la estabilidad laboral reforzada del señor Francisco, por las consideraciones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO.– ORDENAR a la empresa Seguridad Atlas Ltda. que, dentro de las 72 horas siguientes a la notificación de esta decisión, proceda a reintegrar de manera transitoria al señor Francisco al cargo que desempeñaba o a otro en el que se garanticen las mismas condiciones laborales.

TERCERO.– ADVERTIR al señor Francisco que, dentro de los 4 meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá presentar la demanda respectiva en contra de la empresa Seguridad Atlas Ltda ante el juez competente, so pena de que cesen los efectos de esta providencia. En todo caso, luego de interpuesto el proceso judicial, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes hasta que exista una decisión de fondo ejecutoriada en el proceso ordinario laboral que se adelante.

CUARTO. – DESVINCULAR del proceso de tutela al Ministerio del Trabajo, a la Oficina del Trabajo – Dirección Territorial Bolívar, a la Administradora Colombiana de Pensiones –

Colpensiones y Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., por carecer de legitimación en la causa por pasiva.

QUINTO.– Por la Secretaría General de la Corte, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase.

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

MIGUEL POLO ROSERO

Magistrado

Aclaración de voto

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] Acuerdo 01 de 2025.

[2] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folios 1-45.

[4] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folio 1.

[5] Expediente digital. Archivo “01CONTESTACION.pdf”. Contrato individual de trabajo a término indefinido para guardas, o vigilantes, escoltas o supervisores. Folio 29.

[6] Ibidem.

[7] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folios 1-2.

[8] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA”. Folios 3-4.

[9] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folio 4.

[10] Ibidem.

[11] Expediente. Archivo “04NOTIFICACIÓNAUTOADMISORIO.pdf”. Folios 1-2.

[12] Expediente. Archivo “08AUTOVINCULA.pdf”. Folios 1-2.

[13] Expediente. Archivo “05CONTESTACION”. Folios 3-12.

[14] Expediente. Archivo “07CONTESTACION.pdf”. Folios 1-10.

[15] Expediente digital. Archivo “11CONTESTACION.pdf”. Folios 1-2.

[16] Expediente digital. Archivo “13CONTESTACION.pdf”. Folios 1-7.

[17] Expediente digital. Archivo “Notificación Auto Admisorio.pdf”. Folio1.

[18] Expediente digital. Archivo “12SENTENCIA.pdf”. Sentencia de tutela de primera instancia. Folios 1-5.

[19] El despacho hizo alusión a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia T-265 de 2021.

[20] Expediente digital. Archivo “informe de pruebas auto 7-4-25.pdf”. Folios 1-2.

[21] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Folios 1-117.

[22] Ibidem.

[23] Ibidem.

[24] Ibidem.

[25] Ibidem.

[26] Ibidem.

[27] Expediente digital. Archivo “Contestación requerimiento Corte Constitucional Francisco vs Atlas (1).pdf”. Folios 1-6.

[28] Ibidem.

[29] Expediente digital. Archivo “informe de pruebas auto 7-4-25.pdf”. Folios 1-2.

[30] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Folios 1-3.

[31] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional Francisco.pdf”. Folios 1-4.

[32] Expediente digital. Archivo “RESPUESTA A REQUERIMIENTO CORTE CONSTITUCIONAL 29-04/2025.pdf”. Folios 1-2.

[34] Ley 361 de 1997. “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.” “Artículo 26. (Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012). En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

[35] La norma en cita establece que: “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales (…)”. Énfasis no original.

[36] “Artículo 10. Legitimidad e interés. La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. // También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud. // También podrán ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”.

[37] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folios 1-45.

[38] De conformidad con el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, "La acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos de que trata el artículo 2 de esta ley". CP, art 86; D, 2591 de 1991, art 1º.

[39] "Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: 1. Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación del servicio público de educación. // 2. Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación del servicio público de salud. // 3. Cuando aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación de servicios públicos. // 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización. // 5. Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud viole o amenace el artículo 17 de la Constitución. // 6. Cuando la entidad privada sea aquella contra quien se hubiere hecho la solicitud en ejercicio del hábeas corpus, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Constitución. // 7. Cuando se solicite rectificación de informaciones inexactas o erróneas. En este caso se deberá anexar la transcripción de la información o la copia de la publicación y de la rectificación solicitada que no fue publicada en condiciones que aseguren la eficacia de la misma. // 8. Cuando el particular actúe o deba actuar en ejercicio de funciones públicas, en cuyo caso se aplicará el mismo régimen que a las autoridades públicas. // 9. Cuando la solicitud sea para tutelar quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela".

[40] Corte Constitucional, sentencia T-483 de 2016 y T-502 de 2017.

[41] Corte Constitucional, sentencia T-524 de 2016 y T-502 de 2017.

[42] Corte Constitucional, sentencias T-231 de 2010, T-516 de 2011, T-323 de 2016 y T-502 de 2017.

[43] Expediente digital. Archivo "05CONTESTACION ATLAS.pdf". Folios 13-28.

[44] Información extraída de: https://www.axacolpatria.co/documents/42201273/72189785/Presentacion-corporativa-AXA-COLPATRIA-estandar-espanol.pdf

[45] Expediente digital. Archivo “11CONTESTACION.pdf”.

[46] Corte Constitucional, sentencia T-444 de 2013.

[47] Corte Constitucional, sentencias SU-961 de 1999, T-282 de 2005, T-016 de 2006, T-158 de 2006, T-018 de 2008 y T-491 de 2009.

[48] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folio 4.

[49] Expediente digital. Archivo “01DEMANDA.pdf”. Folio 1.

[50] Corte Constitucional, sentencia T-211 de 2009.

[51] Corte Constitucional, sentencias T-269 de 2010, T-132 de 2011, T-173 de 2011, T-302 de 2013, T-378 de 2013, T-077 de 2014, T-917 de 2014, T-491 de 2015, T-692 de 2015, T-040 de 2016, T-344 de 2016, SU-049 de 2017, T-064 de 2017, T-502 de 2017, T-589 de 2017, T-331 de 2018, T-237 de 2021, T-354 de 2021, T-459 de 2021, T-135 de 2023, T-319 de 2023, T-381 de 2023, T-465 de 2023, T-224 de 2024, T-227 de 2024 y T-367 de 2024.

[52] Corte Constitucional, sentencias T-525 de 2020, T-319 de 2022 y T-367 de 2024.

[53] Ibidem.

[54] Corte Constitucional sentencia SU-049 de 2017, reiterada en las sentencias T-283 de 2022 y T-367 de 2024.

[55] Corte Constitucional, sentencia T-521 de 2016, reiterada en la sentencia T-354 de 2021, T-319 de 2022 y T-367 de 2024.

[56] Corte Constitucional, sentencias T-211 de 2009 y T-178 de 2025.

[57] Corte Constitucional, sentencia C-043 de 2021.

[58] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Folio 1.

[59] Expediente digital. Archivo “05CONTESTACION.pdf”. Liquidación laboral. Folio 35. Igualmente, según constancia secretarial, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena estableció comunicación telefónica con el accionante, quien manifestó, bajo la gravedad de juramento, haber recibido liquidación en indemnización por parte de su empleador, la empresa Seguridad Atlas Ltda. Archivo “10CONSTANCIASECRETARIAL.pdf.”

[60] Consulta realizada en la siguiente página web: https://www.adres.gov.co/consulte-su-eps.

[61] Decreto 2591 de 1991. Artículo 8. “LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO. Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. // En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. // En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. // Si no la instaura, cesarán los efectos de éste” (negrillas fuera de texto).

[62] Expediente digital. Archivo “RespuestaAccionante.pdf”. Folio 1.

[63] Ibidem.

[64] Ibidem.

[66] Expediente digital. Archivo “RespuestaAccionante.pdf”. Folio 1.

[67] Secretaría de Desarrollo Económico. Observatorio de Desarrollo Económico – ODEB. Desafíos y brechas en el mercado laboral: El panorama de las personas mayores de 50 años en Bogotá. Consultado en: https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/02/ne_pobmayor_vf-DESAFIOS-Y-BRECHAS-EN-EL-MERCADO-LABORAL-PERSONAS-MAYORES-50-ANOS.pdf

[68] Es un programa privado que desde 2005 realiza seguimiento y monitoreo a los cambios de la calidad de vida de los cartageneros a partir de indicadores objetivos y de percepción, visibilizando información pertinente y confiable para la toma de decisiones en el sector

público y privado de cara al bienestar de la ciudadanía. Consultado en: https://cartagenacomovamos.org/nosotros/quienes-somos/

[69] Cartagena cómo vamos. Menos empleo y más desánimo: las alertas del balance laboral de Cartagena. Consultado en: https://cartagenacomovamos.org/desempleo-cartagena-2024/

[70] Corte Constitucional, sentencia T-195 de 2022.

[71] Constitución Política de 1991. "Artículo 1. Colombia es un estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".

[72] Constitución Política de 1991 "Artículo 2. son fines esenciales del estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. // Las autoridades de la república están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del estado y de los particulares".

[73] Constitución Política de 1991. "Artículo 13. todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. // El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. // El estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

[74] Constitución Política de 1991 “Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

[75] Constitución Política de 1991 “Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

[76] Corte Constitucional, sentencia C-464 de 2004.

[77] Corte Constitucional sentencias C-464 de 2004, T-988 de 2012 y T-367 de 2024.

[78] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-367 de 2024.

[79] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

[80] Ley 361 de 1997. “Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

[81] En la sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la

medida en que se obtenga la respectiva autorización.

[82] Corte Constitucional, sentencias T-405 de 2015, T-141 de 2016, T-351 de 2015, T-106 de 2015, T-691 de 2015, T-057 de 2016, T-251 de 2016, y T-594 de 2015.

[83] Corte Constitucional, sentencia C-824 de 2011, citada en la sentencia SU-049 de 2017.

[84] Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017.

[85] Corte Constitucional, sentencia SU-380 de 2021.

[86] Acción de tutela interpuesta en contra de la Sala Cuarta de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

[87] Corte Constitucional, sentencias T-215 de 2014, T-188 de 2017, T-434 de 2020 y T-367 de 2024.

[88] Cuadro tomado de la sentencia SU-087 de 2022, reiterado en las sentencias SU-269 de 2023, SU-428 de 2023 y T-367 de 2024

[89] Corte Constitucional, sentencias T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020, T-187 de 2021 y T-367 de 2024.

[90] Corte Constitucional, sentencia T-589 de 2017.

[91] Corte Constitucional, sentencia T-284 de 2019.

[92] Corte Constitucional, sentencia T-118 de 2019.

[93] Corte Constitucional, sentencia T-372 de 2012.

[94] Corte Constitucional, sentencia T-494 de 2018.

[95] Corte Constitucional, sentencia T-041 de 2019.

[96] Corte Constitucional, sentencia T-116 de 2013.

[97] Corte Constitucional, sentencia T-703 de 2016.

[98] Corte Constitucional, sentencia T-367 de 2024.

[100] Ibidem.

[101] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2481-2020 del 22 de julio de 2020. Radicación No. 67.130.

[102] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, Radicación No. 67.595.

[103] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL5181-2019 del 27 de noviembre de 2019, Radicación No. 68.610.

[104] Ibidem.

[105] Radicación No. 90.116.

[106] La postura adoptada en la Sentencia CSJ SL1152-2023 ha sido reiterada, entre otras, en las sentencias CSJ SL1154-2023; CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023; CSJ SL1259-2023; CSJ SL1268-2023; CSJ SL1300-2023; CSJ SL1376-2023; CSJ SL1405-2023; CSJ SL1410-2023; CSJ SL1491-2023; CSJ SL1503-2023; CSJ SL1504-2023; CSJ SL1508-2023; CSJ SL1590-2023; CSJ SL1608-2023; CSJ SL1622-2023, y CSJ SL1685-2023.

[107] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL1152-2023 del 10 de mayo de 2023. Radicación No. 90.116.

[108] Conclusiones tomadas de la sentencia SU-269 de 2023.

[109] Corte Constitucional, sentencia T-367 de 2024.

[110] Corte Constitucional, sentencia T-195 de 2022, entre otras.

[111] Corte Constitucional, sentencia T-014 de 2019.

[112] Corte Constitucional, sentencia T-521 de 2016.

[113] Corte Constitucional, sentencia T-041 de 2019.

[114] Corte Constitucional, sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-502 de 2017, T-041 de 2019 y T-052 de 2020.

[115] Corte Constitucional, sentencias T-420 de 2015 y SU-049 de 2017.

[116] Corte Constitucional, sentencia T-383 de 2014.

[117] La sentencia SU-087 de 2022 fue reiterada en las sentencias SU-061 de 2023, SU-269 de 2023, SU-428 de 2023, SU-213 de 2024 y T-367 de 2024.

[118] Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, SU-380 de 2021, SU-087 de 2022, T-424 de 2022, SU-388 de 2022, SU-061 de 2023, SU-269 de 2023, T-094 de 2023, T-276 de 2023, T-211 de 2023, T-378 de 2023, T-381 de 2023, T-465 de 2023, SU-428 de 2023, T-076 de 2024, T-111 de 2024, T-145 de 2024, SU-213 de 2024 y T-367 de 2024.

[119] Corte Constitucional, sentencia T-284 de 2019.

[120] Expediente digital. Archivo "Respuesta Corte Constitucional.pdf". Anexos. Historia clínica, folio 16.

Según la Academia Americana de Oftalmología "El glaucoma es una enfermedad que daña el nervio óptico del ojo. Generalmente se produce cuando se acumula fluido en la parte delantera del ojo. El exceso de fluido aumenta la presión en el ojo y daña el nervio óptico." Consultado en: https://www.aao.org/salud-ocular/enfermedades/que-es-la-glaucoma.

Igualmente, la Asociación Panamericana de Oftalmología determinó que "El glaucoma primario de ángulo abierto es una enfermedad crónica y progresiva, por lo cual debemos asegurarnos un diagnóstico precoz, para detectar los factores de riesgo en la comunidad y realizar exámenes que descarten o confirmen este padecimiento, considerando que un tamizaje masivo no es recomendable. Una vez confirmado el diagnóstico, se debe asegurar un manejo adecuado y controles periódicos, para prevenir una deficiencia visual, lo cual es un desafío en las comunidades más vulnerables, por falta de acceso a servicios de salud, especialistas en el área, falta de medicamentos, costo elevado de los mismos, rechazo o mala adherencia al tratamiento y la falta de conciencia en el paciente respecto de que existe

una amenaza de pérdida de visión." Consultado en: https://paao.org/wp-content/uploads/2016/05/Guia-Glaucoma-2019-final-para-www.pdf.

[121] Expediente digital. Archivo "Respuesta Corte Constitucional.pdf". Anexos. Historia clínica, folios 46-53.

[122] Expediente digital. Archivo "Respuesta Corte Constitucional.pdf". Anexos. Historia clínica, folio 58.

Según la Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Hipoacusia Neurosensorial Inducida por Ruido en el Lugar de Trabajo (GATI-HNIR), expedida por el, entonces, Ministerio de la Protección Social, la Hipoacusia se define como: "La disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad. Se ha graduado el nivel de pérdida auditiva con base al promedio de respuestas en decibeles. Esta se usa desde el punto de vista clínico promediando las frecuencias de 500, 1000 y 2000 Hz. Para salud ocupacional se recomienda la inclusión de 3000 Hz en la promediación. Para el abordaje del paciente con pérdida auditiva inducida por ruido es de vital importancia la descripción frecuencial de los niveles de respuesta desde 500 hasta 8000Hz. Esto con el fin de precisar la severidad de la hipoacusia para las frecuencias agudas, que son las primeras comprometidas." También define la Hipoacusia neurosensorial así: "Es la disminución de la capacidad auditiva por alteración a nivel del oído interno, del octavo par craneal o de las vías auditivas centrales. Las alteraciones más frecuentes se relacionan con las modificaciones en la sensibilidad coclear." Consultado en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/guia-atencion-integral-hipoacusia.pdf

[123] Expediente digital. Archivo "Respuesta Corte Constitucional.pdf". Anexos. Historia clínica, folios 90-91.

Sobre los trastornos de ansiedad la Organización Mundial de la Salud indica lo siguiente: "Los trastornos de ansiedad, al igual que otras afecciones de salud mental, son el resultado de una compleja interacción de factores sociales, psicológicos y biológicos. Cualquier persona puede tener un trastorno de ansiedad, pero las personas que han sufrido abusos, pérdidas importantes u otras experiencias adversas tienen más probabilidades de presentarlo." (…) Las personas con un trastorno de ansiedad pueden experimentar un miedo

o una preocupación excesivos ante una situación específica (como por ejemplo una crisis de angustia o una situación social) o, en el caso del trastorno de ansiedad generalizada, ante una amplia gama de situaciones cotidianas. Por lo general, padecen estos síntomas durante un período prolongado, al menos varios meses, y tienden a evitar las situaciones que les generan ansiedad.

Otros síntomas de los trastornos de ansiedad son: dificultad para concentrarse o tomar decisiones, irritabilidad, tensión o inquietud, náuseas o malestar abdominal, palpitaciones, sudoración, tiritones o temblores, trastornos del sueño y sensación de peligro inminente, de pánico o de fatalidad. Los trastornos de ansiedad aumentan el riesgo de depresión y de trastornos por consumo de drogas, así como el riesgo de pensamientos y comportamientos suicidas." Consultado en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders.

[125] Expediente digital. Archivo "Contestación requerimiento Corte Constitucional Francisco vs Atlas (1).pdf.pdf". Anexos. "Historia Médica Ocupacional de Control Periódico FRANCISCO", folios 1-4.

[126] Ibidem.

[127] Expediente digital. Archivo "Contestación requerimiento Corte Constitucional Francisco vs Atlas (1).pdf". Anexos. "Historia Médica Ocupacional de Control Periódico FRANCISCO". Folio 2.

[128] Ibidem.

[129] Ibidem.

[130] Al respecto, se reseñan las siguientes normas y actos administrativos relacionados con las evaluaciones médicas ocupacionales: (i) Código sustantivo del trabajo: en el artículo 57, numerales 7 y 65 declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos preocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores; (ii) Decreto 1295 de 1994: establece la obligación del empleador de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional, en el cual se contempla la realización de exámenes médicos (arts. 21 y 56); (iii) Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la

Protección Social: establece las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional; (iv) Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social: regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Esta resolución declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales y da los lineamientos para su realización y el reporte de sus resultados; y (v) Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional": en el artículo 11 se contemplan los servicios de Promoción y Prevención por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales; en el artículo 13 estipula las sanciones respecto al incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales. Asimismo, se destaca que mediante la Resolución 2346 de 2007, modificada por la Resolución 001918 de 2009 en sus artículos 11 y 17, se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, la cual en su artículo 3º determina los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que deben ser realizadas por el empleador público y privado en forma obligatoria, las cuales hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud, así: "TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: 1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso. 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). 3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso." (subrayado y negrilla fuera del texto original). Recientemente, el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución 1843 de de 2025 "Por la cual regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones", reiterando la importancia de realizar este tipos de evaluaciones de manera periódica.

[131] Expediente digital. Archivo "Respuesta Corte Constitucional.pdf". Anexos. Historia clínica. Folios 47-51.

[132] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 42-46. Folios 52-57.

[133] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 38-39.

[134] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 34-37.

[135] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folio 33, 40 y 41.

[136] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 109.

[137] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 107.

[138] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 29-31.

[139] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 111-113.

[140] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 103-106.

[141] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 23-28.

[142] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 93-94.

[143] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 96-97.

[144] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia

clínica. Folios 101-102.

[145] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 98-100.

[146] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 90-91.

[147] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 87-89.

[148] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 58-29.

[149] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 85-86.

[150] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 15-17.

[151] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 82-83.

[152] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folio 84.

[153] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 78-80.

[154] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Historia clínica. Folios 11-14.

[155] Para contextualizar lo expuesto, se consultó el portal de Seguridad Superior (https://www.seguridadsuperior.com.co/guarda-de-seguridad), donde se consignan las funciones generales de un guarda de seguridad, las cuales se concatenan con las labores desempeñadas por el accionante en el ejercicio de dicho cargo: a) Controlar el acceso a dependencias: un guarda de seguridad debe asumir la responsabilidad de decidir bajo

algunos criterios pre-establecidos, quienes son las personas que tienen o no permitido el ingreso a una zona o establecimiento que cuenta con el servicio; b) Recibir la correspondencia: al estar en los sitios de acceso, son las personas indicadas para recibir, ordenar y luego distribuir la correspondencia que llega a un establecimiento, ya sea residencial o empresarial. Para ejercer esta función normalmente las empresas establecen unos protocolos de servicio que implican tomar la información de cada entrega para que exista un registro adecuado de lo recibido y lo entregado; c) Realizar rondas o recorridos por las zonas vigiladas: se trata de hacer unas rutas al interior de las zonas protegidas, que dependiendo del tamaño pueden realizarse a pie, o utilizando alguna clase de vehículo: bicicleta, segway, o motocicleta; esto se hace con el fin de verificar cualquier tipo de novedades, presencia de personas u objetos inusuales o fuera de lugar, e informarlo y tomar las acciones pertinentes de manera oportuna; d) Requisar o verificar el tipo de objetos que ingresan los visitantes a un espacio: para ellos recurren a la simple observación, la requisa, o el uso de herramientas tecnológicas como los visores de rayos X, detectores de metales, o el uso de perros entrenados para detectar algún tipo de objetos o sustancias. El uso de una u otra modalidad depende del nivel de riesgo que exista al interior del sitio a proteger; y e) Revisión permanente de los monitores: en algunas situaciones, el guarda de seguridad puede tener a su cargo la revisión permanente de los monitores del circuito cerrado de televisión.

[156] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Folio 74.

[157] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Folio 72.

[158] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Folio 69.

[159] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Folio 60.

[160] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional.pdf”. Anexos. Folio 61.

[161] Expediente digital. Archivo “Respuesta Corte Constitucional Francisco.pdf”. Anexos. Certificado de discapacidad FRANCISCO. Folios 1-2.

[162] Expediente digital. Archivo “Contestación requerimiento Corte Constitucional

Francisco vs Atlas (1).pdf". Anexos. "Historia Médica Ocupacional de Control Periódico FRANCISCO". Folio 3.

[163] Expediente digital. Archivo "Respuesta Corte Constitucional.pdf". Anexo 6.

[164] Expediente digital. Archivo "RESPUESTA A REQUERIMIENTO CORTE CONSTITUCIONAL 29-04-2025.pdf". Folios 1-2.

[165] Corte Constitucional, sentencias SU-067 de 2023 y T-465 de 2023.

[166] La Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" contempla lo siguiente: "ARTÍCULO 36. Régimen de transición. La edad para acceder a la pensión de vejez, continuará en cincuenta y cinco (55) años para las mujeres y sesenta (60) para los hombres, hasta el año 2014, fecha en la cual la edad se incrementará en dos años, es decir, será de 57 años para las mujeres y 62 para los hombres."

[167] Decreto 2591 de 1991. Artículo 8. "LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO. Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. // En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. // En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. // Si no la instaura, cesarán los efectos de éste" (negrillas fuera de texto).

This version of Total Doc Converter is unregistered.