TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-320/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado

(…) la parte accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada… El accionante se encuentra en una condición de salud que le dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades… La condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador en un momento previo al despido… El empleador no presentó ante el juez de tutela elementos probatorios que sugieren una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo.

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

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Segunda de Revisión –

T- 320 DE 2024

Referencia: expedientes acumulados T- 9.811.546, T-9.913.362, T-9.927.479 y T- 9.945.493

Acciones de tutela interpuestas por Andrés, Mónica, Sebastián y Federico, contra sus empleadores

Asunto: reiteración de jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

Magistrado sustanciador:

Juan Carlos Cortés González

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

¿Qué estudió la Corte?

La Sala Segunda de Revisión conoció cuatro acciones de tutela, acumuladas por la similitud en las pretensiones de los demandantes, y asociadas a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada originada en motivos de salud. En los cuatro casos los actores acreditaron una relación laboral, tres tenían contratos de trabajo por escrito y de carácter indefinido, mientras que uno de ellos contaba con un acuerdo verbal por obra o labor. Mediante las acciones de tutela, los accionantes alegaron que sus empleadores decidieron dar por terminado sus contratos de trabajo sin considerar sus condiciones de salud, las cuales, según el dicho de aquellos, eran plenamente conocidas por las accionadas. Por su parte, las empresas negaron conocer el estado de salud de los demandantes o que el mismo afectara su desempeño laboral durante la terminación del vínculo laboral. Al contrario, alegaron causas objetivas para la finalización de los contratos de trabajo.

¿Qué consideró la Corte?

La Sala Segunda de Revisión reiteró las reglas sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, que se han unificado desde el fallo SU-049 de 2017, complementadas en las decisiones SU-040 de 2018, C-200 de 2019, SU-380 de 2021, SU-348 de 2022 y recientemente consolidadas en las sentencias SU-087 de 2022, SU-061 de 2023 y SU-269 de 2023. Bajo esta línea jurisprudencial, reiteró los presupuestos sobre (i) la procedencia excepcional de la acción de tutela para discutir asuntos laborales; (ii) el origen y la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud; (iii) las garantías del fuero de salud aplicables; (iv) los requisitos que deben acreditarse ante el juez de tutela para su amparo; (v) el énfasis sobre lo que significa una “justificación suficiente” para la terminación del contrato de trabajo; y (vi) los remedios aplicables por los jueces constitucionales.

¿Qué decidió la Corte?

Sobre los expedientes T- 9.811.546, T-9.913.362 y T-9.927.479 la Sala Segunda de Revisión declaró la improcedencia de las acciones de tutela al no acreditarse por parte de los demandantes los elementos mínimos que hicieran viable el cumplimiento del presupuesto de subsidiariedad. La Sala reiteró que el trámite de la acción de tutela no puede convertirse en una instancia paralela, accesoria o supletoria, dado que el proceso ordinario laboral constituye la vía idónea y efectiva para reclamar la garantía de estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. En el trámite de revisión, en respuesta a los autos de prueba emitidos, la Sala encontró que los accionantes tenían nuevos vínculos laborales en condiciones similares o equivalentes a sus antiguos trabajos, presentaron procesos ordinarios con las mismas pretensiones que las acciones de tutela y no se encontraban en una situación de debilidad manifiesta o de vulnerabilidad que hiciera excepcionalmente procedente la vía constitucional. Luego, no existía una razón suficiente para considerar que, en sus particulares condiciones, no podían acudir al trámite judicial respectivo ante los jueces ordinarios laborales.

En relación con el expediente T- 9.945.493 la Sala decidió declarar la procedencia excepcional de la acción de tutela, bajo un análisis flexible del requisito de subsidiariedad que reconociera la condición de debilidad manifiesta del actor. Igualmente, la Sala procedió a reconocerle un amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada mientras se adopta una decisión definitiva en la jurisdicción ordinaria laboral o el empleador acredita ante la respectiva autoridad de trabajo la configuración de una causa objetiva para la finalización del contrato de trabajo. En este caso se demostró que (i) el trabajador tenía una enfermedad que deterioraba su estado de salud y que impactó de manera significativa su desempeño normal y adecuado de trabajo; (ii) esta situación de salud era conocida de manera oportuna por el empleador; y (iii) tampoco se demostró la configuración de una causa suficiente que desvirtuara la presunción de despido discriminatorio.

Bogotá, D. C., primero (01) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Juan Carlos Cortés González, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la presente

SENTENCIA

Aclaración previa

Mediante auto del 29 de febrero de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Dos ordenó la anonimización de nombres y datos personales de los accionantes en los expedientes de tutela para salvaguardar su derecho a la intimidad. En consecuencia, se registrarán dos versiones de la providencia: una con los datos esenciales de las partes y otra que garantice la reserva de los datos personales para su difusión en los canales dispuestos por la Corte Constitucional.

I. I. ANTECEDENTES

Expediente T-9.811.546

1. 1. El ciudadano Andrés, de 32 años, presentó acción de tutela contra la Empresa A, con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida digna, a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social y al debido proceso, en aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada por su estado de debilidad manifiesta por motivos de salud. El actor consideró que la accionada transgredió estos derechos al terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, al margen de considerar su patología médica, la cual era conocida por su empleador. En primera instancia, el Juzgado Promiscuo Municipal de La Palma negó el amparo mediante sentencia del 29 de agosto de 2023, decisión que fue confirmada por el Juzgado Promiscuo de Familia de La Palma en fallo del 3 de octubre de 2023.

Hechos

2. Mediante copia de su historia clínica, el actor narró que el 21 de octubre de 2021, la EPS Compensar Salud lo diagnosticó con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH). Desde esa fecha se encuentra en tratamiento médico especializado, el cual requiere controles periódicos semanales y/o mensuales para tratar los efectos adversos de la enfermedad en su cuerpo.

3. El actor indicó que desde el 23 de noviembre de 2022 inició relación laboral con la Empresa A en el cargo de administrador de bases de datos, devengando un salario de

$7.800.000. Aquel se vinculó mediante contrato laboral a término indefinido y sus actividades se desempeñaron principalmente de manera remota.

4. En su proceso de ingreso laboral, el demandante describió que el 26 de noviembre de 2022, la empresa lo remitió a la IPS para que le realizaran el examen pre ocupacional de ingreso. El actor aportó copia de la historia de preingreso, en la que quedó constancia que refirió su patología de VIH diagnosticada desde octubre de 2021 con controles periódicos y un tratamiento farmacológico especializado. En la certificación, igualmente, quedó consignada como recomendación general "continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de origen común".

5. El 30 de noviembre de 2022, con fundamento en los exámenes y el concepto médico ocupacional, la Empresa A, a través de correo electrónico, le remitió al actor las mismas recomendaciones del examen de ingreso. Entre ellas, dispuso que debía "continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de origen común.

6. En el escrito de tutela, el actor aseveró que desde su ingreso a la empresa hasta el día de su despido tuvo reiteradas dificultades para solicitar un permiso médico originado en su patología y poder cumplir con el tratamiento especializado que requiere su enfermedad. Su jefe directo exigía reponer el tiempo invertido en asistir a las citas o exámenes médicos. Además, dicha reposición no debía informarse a los clientes para no alterar la facturación.

7. El actor señaló que en un inicio las solicitudes fueron mediante llamadas telefónicas a su superior jerárquico, pero debido a la imposibilidad de asistir a los controles y exámenes de su enfermedad y atender los requerimientos de los clientes, empezó a solicitar permiso médico por correo electrónico. Para ello, adjuntó solicitudes elevadas los días 2, 27 de junio, 31 de julio y 1 de agosto de 2023. Advirtió que en las respuestas a dichos correos se le preguntaba por la posibilidad de reponer ese tiempo y, a su vez, por el cumplimiento de los requerimientos de los clientes. Una semana antes de su despido, el actor indicó que se negó a reponer ese tiempo porque el permiso era necesario para atender el plan de manejo de su patología, como derecho del trabajador.

8. El 4 de agosto de 2023, la empresa accionada le notificó al actor la terminación unilateral del contrato sin justa causa desde ese mismo día. En la misma fecha, el actor remitió un correo electrónico solicitando reconsiderar su despido, dada su condición de persona con

estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. El accionante manifestó que no recibió respuesta formal.

Fundamentos de la acción de tutela

9. El 14 de agosto de 2023, el actor presentó directamente la acción de tutela contra Empresa A, por la vulneración de sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, a la dignidad, a la salud, al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Expuso que su despido se llevó a cabo en condiciones irregulares e ilegales, pues no existe la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, tal y como lo señalaron las sentencias T-461 de 2015 y T-121 de 2021, en las que se aplicó dicho requisito al diagnóstico del virus de inmunodeficiencia humana (VIH). El actor indicó que su patología era conocida por su empleador desde antes de su despido, según da cuenta el examen médico ocupacional y el reporte de sus citas y exámenes médicos, e indicó que los permisos no le eran concedidos de manera integral y adecuada para el cuidado de su salud.

10. En consecuencia, el actor solicitó: (i) tutelar sus derechos al mínimo vital, a la vida, a la igualdad, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al debido proceso, en aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud; (ii) declarar ineficaz e ilegal la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; (iii) ordenar a Empresa A el reintegro en su cargo de administrador de bases de datos o su reubicación en un cargo similar o mejor; (iv) el pago de todas las acreencias laborales y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación y hasta su reintegro; y (v) el pago de la indemnización de 180 días de salario como consecuencia del despido sin justa causa de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (vi) brindarle todas las garantías de acceso a los servicios de salud en condiciones dignas y de forma integral; (vii) abstenerse de actos de acoso laboral o desmejorar su condiciones laborales; y (viii) proteger su derecho a la intimidad, evitando que la empresa o sus empleados realicen acciones discriminatorios como consecuencia de su diagnóstico de VIH.

Trámite de la acción de tutela y sentencias objeto de revisión

Actuación

Contenido

Respuesta Empresa A

La accionada solicitó declarar la improcedencia de la actuación porque existe un mecanismo judicial ordinario idóneo y eficaz y porque no se demostró un perjuicio irremediable. Argumentó que no conoció del diagnosticó de VIH del accionante con anterioridad a la presentación de la acción de tutela. Para el efecto, expuso tres razones. La primera, por confidencialidad de la información médica, la IPS sólo le remitió la información esencial y relevante desde el punto de vista ocupacional, para conservar y mejorar el estado de salud del trabajador. Segundo, durante el desarrollo de sus labores, ni la empresa ni el cliente conocieron de comunicación verbal o escrita en la que el demandante informara su diagnóstico específico de VIH, y menos elementos notorios de la enfermedad. Tercero, la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal objetiva y no a presuntos actos de discriminación como sugiere la información del accionante. Adjuntó correo electrónico del 28 de julio de 2023, en el que el cliente solicitó la sustitución del accionante porque su trabajo ya fue completado y se requieren otras habilidades técnicas que el actor manifestó no tener y tampoco demostró una disposición para aprenderlas.

Respuesta IPS

La entidad manifestó que no existe vulneración de derechos fundamentales por sus actuaciones. Expuso que la entidad es una IPS de salud ocupacional que practicó los referidos exámenes al actor, de acuerdo con la Resolución 2346 de 2007. Realizó igualmente las recomendaciones al empleador de acuerdo con el diagnóstico de patologías que le permitiera desempeñar de forma eficiente su labor sin perjuicio de su salud.

Decisión de primera instancia

El 29 de agosto de 2023, el Juzgado Promiscuo Municipal de La Palma, Cundinamarca, negó el amparo de los derechos fundamentales. El juez argumentó que la empresa accionada no tenía conocimiento de la patología específica del actor al momento de su despido. Expuso que si bien era cierto que la empresa remitió al actor a exámenes de ingreso ocupacionales, no se indicaron en sus resultados restricciones ni recomendaciones que pudieran inferir un conocimiento previo del empleador. Tampoco se puede probar este hecho con la historia de

sus solicitudes médicas, en tanto no expresaban una patología específica. Además, expuso que el despido no se advierte discriminatorio, sino que obedece a la cancelación del proyecto en el que el actor trabajaba.

Impugnación

El actor argumentó que en virtud de la sentencia T-427 de 2017, en su condición de portador de VIH, no está obligado a notificar este hecho al empleador. Sin embargo, eso no debe significar un detrimento de sus derechos laborales, especialmente a la estabilidad reforzada en razón de su condición especial de salud. Manifestó que la barrera aducida sobre la falta de información completa de la IPS al empleador sobre su enfermedad no es su responsabilidad, ni debe afectar sus derechos laborales. Con todo, el empleador sí era consciente de la existencia de un tratamiento médico, dado sus constantes exámenes y citas médicas requeridas para su patología.

Decisión de segunda instancia

El 3 de octubre de 2023, el Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de La Palma, Cundinamarca, confirmó el fallo de tutela de primera instancia que negó la acción de tutela. La autoridad judicial justificó su decisión en que la actuación carecía del requisito de subsidiariedad, en tanto el actor no agotó los mecanismos judiciales ordinarios, ni demostró una circunstancia excepcional o perjuicio irremediable que lo habilitara para acudir directamente a la acción de tutela.

Expediente T-9.913.362

11. La ciudadana Mónica de 39 años presentó acción de tutela contra la Empresa B, con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital y al trabado digno, en aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada por su estado de debilidad manifiesta por motivos de salud. La actora expuso que la accionada transgredió estos derechos al terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, sin considerar sus enfermedades, las cuales eran conocidas por su empleador desde antes de su despido, además de su condición de madre cabeza de familia. El 28 de septiembre de 2023, el Juzgado Cincuenta y Cinco Civil Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá negó el amparo en primera instancia, decisión que fue confirmada en segunda instancia por el Juzgado

Cincuenta y Uno Civil del Circuito de Bogotá con sentencia del 16 de noviembre de 2023.

Hechos

12. En el trámite de la acción de tutela, la accionante presentó copia de su historia clínica en la que registra que, desde 2016, se le diagnosticó un cuadro amplio de enfermedades: artritis reumatoide, urticaria crónica, hígado graso, diabetes tipo 2 y fibromialgia.

13. La accionante también aportó copia del contrato laboral a término indefinido, suscrito el 10 de agosto de 2021 con la Empresa B. Desde esa fecha, la accionante expuso que se desempeñó como profesional de promoción y atención psicológica y su último salario devengado fue $3.219.548.

14. Igualmente aportó evaluación médica ocupacional realizada el 18 de abril y el 1° de agosto de 2023 por la Organización Clínica La Toscana SAS, dirigida a su empleador, que da cuenta de una mayor complejidad en su diagnóstico médico: obesidad, artritis reumatoide, fibromialgia, escoliosis y discopatía transicional.

15. La accionante aseveró que en el mes de julio de 2023 tuvo problemas con sus superiores jerárquicos como consecuencia de que realizó recomendaciones por riesgos psicológicos de algunos trabajadores. Expuso que sus empleadores le ordenaron la entrega de información confidencial de los pacientes, a lo que ella se negó contundentemente.

16. La accionante refirió que, con posterioridad a esta discusión con sus superiores, el 26 de julio de 2023, la accionada le notificó la terminación de su contrato de manera unilateral sin justa causa.

Fundamentos de la acción de tutela

17. El 18 de septiembre de 2023, la accionante presentó directamente la acción de tutela, por la vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital y al trabajo digno. Aquella soportó la procedencia de la acción en que sus múltiples diagnósticos eran conocidos por su empleador antes del despido. Agregó que la protección constitucional igualmente es procedente en su condición de madre cabeza de familia. En consecuencia, solicitó el amparo de la estabilidad laboral reforzada, el reintegro al mismo cargo o a uno acorde con su situación de salud y el pago de la indemnización por despido discriminatorio, dispuesta en el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Trámite de la acción de tutela y sentencias objeto de revisión

Actuación

Contenido

Respuesta Empresa B

La accionada solicitó denegar la acción de tutela y declarar que no se demostró un perjuicio irremediable para su procedencia. Soportó su conclusión en tres argumentos principales. El primero, la terminación del contrato se realizó de acuerdo con una facultad legal, dispuesta en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la posibilidad al empleador para finalizar la relación laboral de forma unilateral, con el respectivo reconocimiento de la indemnización legal. El segundo, la decisión de terminación del contrato de trabajo no tuvo que ver con la situación de salud que alega la accionante, como quiera que, para la fecha de su retiro, la misma no tenía restricciones vigentes, no tenía calificación de pérdida de capacidad laboral y no presentaba incapacidades. La tercera, tampoco es madre cabeza de familia.

Respuesta del Ministerio de Trabajo

La entidad solicitó declarar la improcedencia acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva del Ministerio del Trabajo.

Respuesta Salud Total EPS

La entidad solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto las pretensiones no aducen hechos u omisiones en su contra.

Respuesta Seguros Bolívar

La compañía solicitó que se declare improcedente la acción de tutela y que se desvincule del trámite. Expuso que no existe cargos imputables directamente a la entidad y que esta ha actuado en el marco de la ley.

Decisión de primera instancia

El 28 de septiembre de 2023, el Juzgado 55 Civil Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá negó el amparo. El juzgado expuso que la accionante no logró demostrar el perjuicio irremediable que le impidiera acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral. En cuanto al fondo del asunto, consideró que la accionante no se encontraba incapacitada o con discapacidad o amparada por estabilidad laboral reforzada.

Impugnación

La accionante reiteró que está solicitando la estabilidad laboral reforzada por sus múltiples padecimientos médicos que afectan su día a día y eran conocidos por la empleadora. En particular, manifestó que la artritis reumatoide es un padecimiento grave, limitante, degenerativo y autoinmune, que ataca la totalidad del tejido, con el cual se ha visto afectada de manera importante.

Decisión de segunda instancia

El 16 de noviembre de 2023, el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá confirmó el fallo de primera instancia. La autoridad judicial expuso que, para el momento de la terminación del vínculo laboral, si bien la accionante se encontraba en tratamiento médico de enfermedad diagnosticada con anterioridad al vínculo laboral, la actora no tuvo serios problemas de salud que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Agregó que, si bien la accionante alega ser madre cabeza de familia, no demostró que el sostenimiento de sus hijos sea permanente y que su progenitor se sustraiga de sus obligaciones.

Expediente T- 9.927.479

18. Sebastián, de 50 años, interpuso acción de tutela contra la Empresa C al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social y, con ello, su derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. El actor manifestó que la parte accionada transgredió estas prerrogativas como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo que tenía con la empresa, sin justa causa y sin autorización de la autoridad competente, desatendiendo que se encontraba en

situación de debilidad manifiesta por su estado de salud. En única instancia, el Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cali mediante sentencia del 20 de noviembre de 2023 declaró la improcedencia de la acción por incumplimiento del requisito de subsidiariedad.

Hechos

19. El actor afirmó que entre el 1° de agosto de 2021 y el 15 de agosto de 2023, mantuvo una relación laboral con la Empresa C, bajo un contrato por obra o labor celebrado de manera verbal. Durante este período, el actor se desempeñó como ayudante de pavimentación de vías y otras actividades propias del cargo de obrero.

20. Según la narración del demandante, a partir de mayo de 2023, comenzó a experimentar intensos dolores e inflamación en la zona pélvica. Tras acudir al médico, en junio de 2023, le diagnosticaron "retención de orina e hiperplasia de la próstata". El actor aseveró que como consecuencia de esta enfermedad ha tenido que usar una sonda y una bolsa para la recolección de orina de manera permanente.

21. A raíz de este diagnóstico, el actor expuso que en su trabajo presentó varias incapacidades y permisos recurrentes para acudir a citas médicas, por lo cual expone que su estado de salud era notable.

22. El actor aportó copia del oficio suscrito el 14 de agosto de 2023, mediante el cual su empleadora le notificó la terminación de su contrato laboral a partir del 15 de agosto siguiente. En ese documento se indicó que la relación laboral terminaba bajo una causa objetiva, como consecuencia de la finalización de la obra para la cual se contrató.

23. En sede de revisión, el actor manifestó que su núcleo familiar está compuesto por dos hijos menores de edad, sin especificar sus edades. Según indicó el actor, dependen económicamente de él y se encuentran estudiando.

Fundamentos de la acción de tutela

25. Igualmente, controvirtió que su relación laboral hubiera terminado como consecuencia de la finalización de la actividad para la cual se le contrató. Expuso que las labores de construcción y pavimentación de vías continúan en la urbanización para la cual trabajaba.

Agregó que estas son llevadas a cabo por la misma empresa y varios de sus compañeros de trabajo aún están empleados para las mismas labores que correspondían a su contrato laboral. En consecuencia, para el actor, su desvinculación fue producto de las restricciones médicas que le genera su enfermedad, puntualmente, el uso de la sonda y bolsa, lo cual le dificulta desempeñar labores propias del cargo de obrero.

26. En consecuencia, el actor solicitó: (i) garantizar sus derechos al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud; (ii) ordenar a Empresa C su reintegro laboral, reubicándolo en actividades donde pueda desempeñar sus actividades en consideración a su patología, (iii) ordenar el reconocimiento y pago de sumas de dinero por concepto de salarios dejados de percibir desde su desvinculación hasta su reintegro, (iv) el pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y (v) el pago de la indemnización de 180 días de salario como consecuencia del despido sin justa causa de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Trámite de la acción de tutela y sentencias objeto de revisión

Actuación

Contenido

Respuesta Empresa C

La empresa accionada solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela. Presentó cuatro argumentos principales: (i) al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor no se encontraba incapacitado, ni las incapacidades presentadas por el demandante estaban relacionadas con el diagnóstico sobre el que reclama protección; (ii) no existe ningún documento emitido por el médico tratante que certifique la inhabilidad del demandante para trabajar debido a su estado de salud; (iii) la terminación del contrato laboral obedeció únicamente a la finalización de la labor para la cual fue contratado y no a una situación relacionada con su estado de salud; y, por último, (iv) la situación de salud del demandante no cumple con los criterios establecidos legal y jurisprudencialmente para ser considerado una persona en condición de discapacidad, puesto que una afectación temporal de su salud no genera una limitación física, psíquica o sensorial que amerite una protección

constitucional reforzada.

Decisión de tutela de instancia

El 20 de noviembre de 2023, el Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Santiago de Cali, Valle del Cauca, declaró improcedente la acción de tutela. El despacho argumentó que el actor no tenía incapacidad ni restricciones médicas en la fecha de terminación del contrato laboral. Citó la Sentencia SU-049 de 2017 para sostener que el demandante tampoco presentaba afectaciones de salud que obstaculizaran su desempeño laboral. Por lo tanto, la controversia debía adelantarse ante la jurisdicción ordinaria laboral. No se presentó impugnación al fallo.

Expediente T- 9.945.493

27. Federico, de 52 años, interpuso acción de tutela contra la Empresa D, Positiva Compañía de Seguros S.A., Colpensiones y EPS Sura, con fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la integridad física, a la salud, al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital y, por consiguiente, su derecho a la estabilidad laboral reforzada por su estado salud. El actor consideró que la empleadora accionada transgredió estos derechos al terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y de mala fe, pues desconoció el fuero de estabilidad que lo cobijaba debido a su condición de salud. En primera instancia, el Juzgado Catorce Administrativo de Medellín mediante sentencia del 10 de noviembre de 2023, declaró la improcedencia de la acción por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Esta decisión fue confirmada en segunda instancia por el Tribunal Administrativo de Antioquia Sala Cuarta de Oralidad, en sentencia del 5 de diciembre de 2023.

Hechos

28. Desde el 8 de febrero de 2021 hasta el 18 de octubre de 2023, el actor mantuvo una relación laboral con Empresa D mediante un contrato laboral a término indefinido, desempeñando labores de soldador y/o montador donde devengaba un salario mensual de $1.900.000.

29. El actor narró que el 9 de marzo de 2021, mientras desempeñaba sus labores, sufrió un accidente laboral dado que cayó de un andamio de aproximadamente 4 metros. Luego de la

atención en urgencias, lo trasladaron a la Sociedad Médica de Rionegro S.A., SOMER y le diagnosticaron “trauma idrento en codo y antebrazo izquierdo, con deformidad y limitación funcional de miembro superior izquierdo, fractura de coronoides cubito proximal”.

30. Según consta en la historia clínica del accionante, para tratar su diagnóstico lo sometieron a una cirugía de “reducción y osteosíntesis de radio distal izquierdo, ligamentorrafia de articulación radicular distal, y reducción cerrada de fractura de cúbito proximal en el codo izquierdo”. Además, tras el procedimiento quirúrgico, debió someterse a un plan de rehabilitación. Este incluyó 70 sesiones de terapia física, 10 sesiones de terapia ocupacional y 3 citas a fisiatría. También se estableció un plan para el manejo del dolor con la prescripción de medicamentos y lo remitieron a instituciones prestadoras de servicios de salud para tratamiento ortopédico. El médico laboral emitió una serie de recomendaciones y restricciones médico-laborales que estaban asociadas al desempeño de su trabajo. Adicionalmente, el actor reportó 19 incapacidades desde el 10 marzo de 2021 hasta el 14 de abril de 2023.

31. El 16 de septiembre de 2021, ARL Positiva informó a la empresa accionada que el trabajador podía continuar con sus labores siempre que se garantizara el cumplimiento de un conjunto de recomendaciones médicas para el desempeño de sus funciones. En consecuencia, el 8 de octubre de 2021, el actor ingresó a su lugar de trabajo.

32. El 22 de octubre de 2021, la ARL Positiva determinó que el actor tenía una pérdida de la capacidad laboral del 10.18% de origen laboral. Inconforme con esa calificación, el 16 de noviembre de 2022, el actor se sometió a un nuevo examen ante médico especialista y se definió un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 25.12%. Además, el 10 de julio de 2023, el actor radicó demanda ordinaria laboral y solicitó la nulidad del dictamen emitido el 22 de octubre de 2021 por ARL Positiva. El proceso se encuentra en trámite de decisión definitiva ante la jurisdicción ordinaria laboral.

33. El 10 de marzo de 2023, el accionante recibió nuevas recomendaciones médicas en las que se indicaron restricciones adicionales asociadas a levantar cargas, realizar movimientos repetitivos con el brazo izquierdo y actividades en altura.

34. El actor expuso que desde su reintegro solicitó su reubicación del puesto de trabajo en atención a las recomendaciones médicas y planteó hechos relativos a un acoso laboral. La

primera solicitud la realizó de manera verbal y, posteriormente, de manera escrita el 6 de marzo de 2023.

35. Indicó el accionante que el 28 de marzo de 2023 el representante legal de la sociedad accionada le dio respuesta a su solicitud, negando el presunto acoso laboral y manifestando que sólo existe el cargo de soldador de obra y que el otro era de gerente. El actor afirmó que a partir de esta comunicación su empleador optó por no asignarle ninguna tarea y lo mantuvo en una bodega de la empresa sin poder ejercer alguna actividad y fue discriminado por sus compañeros.

36. El 17 de octubre de 2023, el accionado citó al actor para una evaluación médica posterior a sus incapacidades. Esta cita se programó para el 18 de octubre siguiente. Para el demandante, esta evaluación fue de mala fe y se practicó con la única intención de lograr la terminación de su contrato laboral.

37. El 18 de octubre de 2023, luego de la práctica del examen médico, el empleador le notificó al actor la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa. La parte accionada argumentó que el despido del trabajador obedeció a reiterados e injustificados incumplimientos de órdenes, a incidentes con compañeros que afectaron gravemente el ambiente laboral y a la omisión de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas conductas fueron objeto de diferentes procesos disciplinarios en contra del actor.

38. El actor afirmó que convive con su esposa, de 45 años, y su hija, de 23 años, quienes laboran y devengan un salario mínimo legal mensual vigente cada una. De acuerdo con el actor, dicha suma no alcanza para cubrir todas las obligaciones del hogar, ya que era él quien proveía la mayor parte de los recursos para satisfacer las necesidades básicas de su hogar.

Fundamentos de la acción de tutela

39. El 30 de octubre de 2023, mediante apoderado judicial, el actor radicó acción de tutela contra Empresa D. Consideró que la accionada vulneró sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta al terminar unilateralmente su contrato de trabajo, sin previa autorización del inspector del trabajo y al desconocer que se encuentra en una situación de

debilidad manifiesta por razones de salud, dada la disminución de su capacidad laboral derivada del accidente laboral. El demandante indicó que la accionada tenía pleno conocimiento de su estado de salud por los dictámenes de PCL, incapacidades médicas, permisos para asistencia a citas médicas y la solicitud de reubicación elevada al representante legal.

40. Para el accionante, la actuación de la empleadora, particularmente en lo que respecta al examen médico ocupacional, se efectuó desconociendo sus derechos laborales. Esto porque, en su condición de salud, no debía realizar un examen, sino solicitar autorización del inspector del trabajo para su despido, demostrando una causa objetiva.

41. Adicionalmente, el actor señaló que el representante legal ejecutó diligencias de descargos sin fundamentos normativos y legales, y por motivos desleales, dado que los procedimientos se originaron en el incumplimiento de funciones que el propio empleador le negaba hacer.

42. Finalmente, el accionante destacó que su salario constituía la única fuente de ingresos tanto para él como para su familia, y que la terminación del contrato afectó su mínimo vital y la estabilidad de su núcleo familiar. Además, sostuvo que la decisión de la compañía desconoció su estado de salud, lo que dificulta su acceso a servicios asistenciales y económicos del Sistema de Seguridad Social y afirmó que actualmente sufre graves dolores y afectaciones en su brazo izquierdo.

43. En consecuencia, el actor solicitó: (i) tutelar sus derechos fundamentales a la integridad física, la salud, el derecho al trabajo, el debido proceso, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con su condición de sujeto en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, (ii) ordenar a la accionada el reintegro laboral, (iii) ordenar el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación hasta su reintegro, (iv) el pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, y (v) el pago de la indemnización de 180 días de salario como consecuencia del despido sin justa causa de una persona con derecho a la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Trámite de la acción de tutela y decisiones objeto de revisión

Actuación

Contenido

Respuesta Empresa D.

La empresa solicitó la declaratoria de improcedencia de la tutela por incumplimiento del requisito de subsidiariedad y la falta de prueba de un perjuicio irremediable. Presentó cuatro argumentos principales de su postura. (i) El actor completó su proceso de recuperación y fue certificado por la ARL como apto para reincorporarse a sus actividades laborales, motivo por el cual considera que el accionante no presenta una condición de salud que limite su capacidad para trabajar. (ii) Al momento de la terminación del contrato el accionante se evaluó médicamente y se determinó que estaba en adecuadas condiciones de salud, sin restricciones ni recomendaciones. (iii) Afirmó que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa por el reiterado incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, lo cual es soportado con la diligencia de descargos adelantada, y no a temas de salud del accionante. Por último, (iv) sostuvo que las pretensiones del actor deben ser llevadas a la jurisdicción ordinaria laboral, ya que no se configura un perjuicio irremediable o la vulneración de derechos fundamentales.

Respuesta Positiva Compañía de Seguros

La compañía solicitó su desvinculación del trámite de la acción de tutela. Informó que el demandante posee una calificación de pérdida de capacidad laboral del 10.18%, determinada mediante el dictamen ML 2443163 del 22/10/2021.

Respuesta Colpensiones

Colpensiones solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva. Manifestó que no había solicitudes pendientes por resolver o que tuvieran relación con los hechos y pretensiones del accionante.

Decisión de primera instancia

El 10 de noviembre de 2023, el Juzgado Catorce Administrativo Oral del Circuito de Medellín declaró improcedente la acción de tutela por ausencia de subsidiariedad. Según el juzgado,

el accionante no demostró una situación de debilidad manifiesta, ya que sus incapacidades cesaron el 15 de marzo de 2023 y su contrato de trabajo finalizó después de esa fecha, sin mostrar que estuviera bajo tratamiento médico. Resaltó que existían otros medios de defensa idóneos para resolver estas controversias de índole laboral, en particular, el proceso ordinario laboral.

Impugnación

El 15 de noviembre 2023, el accionante impugnó la decisión. Argumentó que para la fecha del despido presentaba restricciones y recomendaciones médicas para la ejecución de sus laborales y se encontraba calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 10.18%, en discusión ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Decisión de segunda instancia

El 5 de diciembre de 2023, el Tribunal Administrativo de Antioquia, Sala Cuarta de Oralidad, confirmó el fallo de primera instancia. A su juicio, la acción no cumplió con el requisito de subsidiariedad.

44. Selección y reparto. El 29 de febrero de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Dos de la Corte Constitucional acumuló los expedientes T-9.811.546, T-9.913.362, T-9.927.479 y T-9.945.493 por unidad de materia. El 15 de marzo siguiente, la Secretaría General repartió los expedientes a la Sala Segunda de Revisión, presidida por el magistrado sustanciador.

45. Autos de pruebas. El 8 de abril de 2024, el magistrado sustanciador decretó la práctica de pruebas de oficio, con el propósito de contar con mayores elementos probatorios para efectuar la revisión de las decisiones judiciales de instancia. En consecuencia, ofició: (i) a los accionantes para que remitieran documentos sobre su estado de salud, condiciones socioeconómicas actuales y su relación laboral, (ii) a las accionadas para que presentaran documentación pertinente sobre el vínculo laboral y las circunstancias asociadas al estado de salud de los demandantes y, por último; (iii) se ordenó consultar la información de los accionantes en bases de datos públicas (SISBEN, ADRES, RUAF, entre otras).

46. Una vez realizada la consulta de bases públicas y recibidas las pruebas, se dio traslado

de estas a las partes por el término de dos días.

47. Debido a que algunas partes no respondieron las preguntas formuladas en el auto del 8 de abril de 2024 y, adicionalmente, se necesitaba completar la información reportada, mediante providencia del 30 de abril de 2024, el despacho requirió a las partes que respondieran o adicionaran información relevante. Las pruebas se recibieron entre el 7 y 10 de mayo de 2024 y, con posterioridad, se trasladaron a las partes. El contenido de las respuestas a estos autos de pruebas será expuesto y analizado en la solución de los casos concretos.

. CONSIDERACIONES

Competencia

48. La Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela seleccionados, con fundamento en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política.

Análisis de procedencia formal de las acciones de tutela

49. Las acciones de tutela cumplen con el requisito de legitimación en la causa por activa. En los cuatro expedientes acumulados se cumplió el requisito de legitimación en la causa por activa. En los expedientes T- 9.811.546, T-9.913.362 y T-9.927.479 las respectivas acciones fueron ejercidas directamente por las personas que consideraron vulnerados sus derechos fundamentales, es decir, por Andrés (§ 9), Mónica (§ 17) y Sebastián (§ 24). En el expediente T- 9.945.493 la acción de tutela se interpuso mediante apoderado judicial, el cual acreditó en debida forma el poder especial para radicar la acción de amparo y la vigencia de su tarjeta profesional (§ 39).

50. Las acciones de tutela satisfacen el requisito de legitimación en la causa por pasiva. En cada una de las acciones de tutela, los actores se encontraban en una situación de subordinación respecto de la Empresa A (§ 3), la Empresa B (§ 13), la Empresa C. (§ 19), y la demandada Empresa D (§ 28). Estas sociedades y fundación fungen en su condición de empleadores, bajo la existencia de un vínculo laboral y, además, decidieron terminar unilateralmente los contratos de trabajo (a término indefinido o por obra o labor contratada), circunstancia que los accionantes cuestionan ante los jueces de tutela por la presunta

violación de sus derechos fundamentales.

51. De otra parte, en los expedientes de tutela T-9.811.546, T-9.913.362 y T-9.945.493, la Sala Segunda de Revisión encuentra que las partes vinculadas por los jueces de tutela, estas son, IPS, Ministerio del Trabajo, Salud Total EPS, la Administradora de Pensiones Colfondos y la ARL Bolívar, así como las entidades demandadas Colpensiones, Positiva ARL y EPS Sura, no se encuentran legitimadas en la causa por pasiva. Las pretensiones de los accionantes de tutela están, por regla general, estrictamente encaminadas a obtener el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir. En consecuencia, no se relata ningún hecho vulnerador que les sea imputable, ni alguna de ellas tiene la aptitud legal para satisfacer las pretensiones de los accionantes. Por lo tanto, en la parte resolutiva se les desvinculará del trámite de la acción de tutela.

52. Las acciones de tutela cumplen con el requisito de inmediatez. En el expediente T-9.811.546 (§ 8), la empresa notificó al actor la terminación unilateral del contrato el 4 de agosto de 2023. La acción de tutela se interpuso el 14 de agosto del mismo año, por lo que transcurrieron menos de 10 días entre el hecho vulnerador y la presentación de la acción, lo que es un plazo razonable. En el expediente T-9.913.362 (§ 16), la notificación de terminación del contrato fue el 26 de julio de 2023 y la acción de tutela se presentó el 18 de septiembre de 2023, es decir, dentro de un plazo razonable de menos de dos meses. En el expediente T-9.927.479 (§ 22), la terminación del contrato ocurrió el 15 de agosto de 2023 y la acción de tutela se radicó el 3 de noviembre de 2023, por lo que se trata de un plazo razonable de dos meses y medio. Finalmente, en el expediente T-9.945.493 (§ 37), la notificación de terminación fue el 18 de octubre de 2023 y el amparo se presentó el 30 de octubre siguiente, esto es, solo 12 días después del hecho que se considera vulnerador de los derechos alegados.

53. Reglas generales para evaluar el requisito de subsidiariedad en casos de estabilidad laboral reforzada. En lo que se refiere a la procedencia de la acción de tutela para reclamar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la Corte Constitucional ha dispuesto, al menos desde 2009, una serie de subreglas de procedencia o criterios específicos para valorar las circunstancias de los trabajadores, el alcance de la reclamación iusfundamental o las condiciones básicas de subsistencia de la persona. La Sala pasa a reiterar estas reglas.

54. En primer lugar, en lo que se refiere al reclamo de derechos o acreencias laborales, el ordenamiento jurídico ha dispuesto mecanismos como el proceso laboral ordinario o los medios de control ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, que resultan la vía idónea y efectiva para reclamar este tipo de pretensiones de orden laboral. Por consiguiente, la Corte Constitucional ha dispuesto que la estabilidad laboral reforzada es una garantía de naturaleza laboral, razón por la cual, en general, la acción de tutela no constituye el mecanismo principal para tramitar pretensiones relacionadas con este derecho.

55. En segundo lugar, en los casos de estabilidad laboral reforzada, la Corte ha admitido que la acción de tutela puede llegar a proceder, cuando existe un proceso laboral al cual se puede recurrir, (i) por la falta de idoneidad y eficacia del otro medio, lo cual debe acreditarse en el caso concreto; o (ii) porque, a pesar de que dicho medio sí es idóneo y eficaz para garantizar el derecho, no es expedito para evitar un perjuicio irremediable. En la primera hipótesis la tutela procede de manera directa y definitiva y, en la segunda, como mecanismo transitorio de defensa.

56. (i) En el primer evento, esta corporación ha advertido que las vías ordinarias no resultan eficaces ni idóneas en aquellos eventos en los cuales el solicitante se encuentre ante una afectación o situación de debilidad manifiesta y fue despedido sin autorización de la oficina de trabajo, casos en los que la acción de tutela desplaza al medio ordinario y le corresponde al juez constitucional su examen. La debilidad manifiesta se refiere a la situación de evidente afectación, claramente observada, por razones de discapacidad, por condiciones socioeconómicas, físicas o cognitivas. Esta excepción para la procedencia de la tutela en los casos de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada se ha justificado, desde el punto de vista constitucional, en la necesidad de respuesta expedita y eficaz frente a las circunstancias particulares y especiales de los sujetos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo cual debe evaluarse en cada situación concreta.

57. (ii) En el segundo evento, el perjuicio irremediable existe si se acreditan cuatro condiciones: "(i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental "está por suceder en un tiempo cercano"; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea "susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona"; (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos

en riesgo. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente "sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado". Así mismo, precisa que, en todo caso, el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

58. En tercer lugar, la Corte Constitucional ha llamado la atención en que la procedencia de la acción de tutela debe valorar, en el caso en concreto, las condiciones materiales de afectación, esto es, que se vea comprometido el mínimo vital o las condiciones básicas de subsistencia de la persona. Ello, porque, aunque existan barreras físicas y cognitivas de las personas que alegan un fuero de salud, podría ser indiferente respecto de quien tiene la suficiente capacidad económica para soportar la demora de un proceso ordinario. Sobre el mínimo vital, esta Corporación ha señalado que resulta importante la persistencia de la afectación al mínimo vital para valorar la procedencia de la acción de tutela. En ese sentido, en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha declarado improcedente la acción de tutela, cuando el accionante consigue un nuevo trabajo e ingresos para vivir. En efecto, una diferenciación menor de ingresos entre el antiguo y el nuevo trabajo supondría que no están dadas las condiciones para suponer que el mínimo vital estaría comprometido, lo que no ocurriría en caso de que la comparación entre ambos montos salariales sea considerable. Solo en esta última hipótesis se justificaría el examen de fondo suponiendo la necesidad de precaver la existencia de un perjuicio irremediable.

59. Sobre el particular, la Corte ha definido el derecho al mínimo vital como aquella "porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación [y] la atención en salud". De otra parte, este tribunal ha señalado que para determinar si existe una vulneración al mínimo vital, el juez debe verificar "(...) cuáles son aquellas necesidades básicas o gastos mínimos elementales en cabeza del individuo que son indispensables para garantizar sus derechos fundamentales. Además, deberá evaluar si la persona está en capacidad de satisfacerlos por sí mismo, o por medio de sus familiares".

60. Así las cosas, la jurisprudencia ha señalado que (i) la tutela procede como mecanismo

transitorio para proteger la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable; y (ii) dicho riesgo se configura si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permita garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo del asunto ante la jurisdicción ordinaria laboral. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que el actor (a) está desempleado, (b) no se tiene ingresos suficientes para garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (c) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (d) se encuentra en condición de pobreza y (e) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

61. En cuarto lugar, cuando el amparo es promovido por (o a favor de) una persona catalogada como sujeto de especial protección constitucional, como los niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación, población adulta mayor, a personas en situación de debilidad manifiesta, el análisis de procedencia debe flexibilizarse. Esta flexibilidad implica que el juez constitucional tiene la facultad de considerar las condiciones particulares del demandante y el contexto en el que se desarrolla la situación, con el propósito de adoptar la decisión que mejor proteja los derechos fundamentales de esta categoría de personas. Así, en lugar de aplicar un criterio rígido y estricto respecto a los requisitos de procedencia, el juez puede evaluar la viabilidad de la tutela a partir de elementos mínimos que tomen en cuenta la condición especial del solicitante.

62. Por último, la acción de tutela también es procedente como mecanismo transitorio incluso en los eventos que existe un proceso ordinario laboral. De acuerdo con este tribunal, esto ocurre con el propósito de que, mientras el proceso ordinario se resuelve, no se configure un perjuicio irremediable o una grave afectación a los derechos fundamentales del accionante. En estas circunstancias, el juez de tutela está facultado para: "(i) verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo, (ii) examinar la legalidad de la terminación del vínculo laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud y (iii) adoptar los remedios necesarios para garantizar la efectividad de los derechos de la parte afectada de la relación laboral".

63. El expediente T-9.811.546 no cumple el presupuesto de subsidiariedad. La lectura

conjunta de los medios de prueba y de los presupuestos fácticos del caso, llevan a la Sala a considerar que la acción de tutela no es procedente ni como mecanismo definitivo ni transitorio, dado que existe un medio ordinario de defensa judicial al que acudió el actor y no se presenta actualmente un perjuicio irremediable que justifique el amparo transitorio.

64. En primer lugar, en respuesta al auto de pruebas y su requerimiento, el actor informó que inició un proceso ordinario laboral con similares pretensiones a la acción constitucional. La última actuación judicial documentada en la página de la Rama Judicial e informada por el accionante, corresponde a la fase de admisión de la demanda, pendiente de análisis el 8 de abril de 2024.

65. Sobre este medio ordinario, la Sala estima relevante reiterar que la acción de tutela, como mecanismo instituido para la protección de los derechos fundamentales, no puede ser usado para sustituir los demás procedimientos judiciales existentes en el ordenamiento jurídico, ni tiene el carácter alternativo, complementario o adicional frente a los mismos para ejercer o reclamar un derecho. El reconocimiento del carácter residual de la acción permite la preservación de las competencias legales legítimamente atribuidas a las distintas jurisdicciones e impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar, dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales.

66. La Sala Segunda de Revisión estima que dicho procedimiento ordinario es la vía eficaz y adecuada en la situación actual del proceso, dada que en esa instancia judicial, el actor puede acudir a las medidas innominadas previstas en el artículo 590 del Código General del Proceso, aplicables de acuerdo con lo señalado por la sentencia C-043 de 2021. Dichas medidas innominadas sirven para “impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará, entre otras situaciones, la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho”.

67. En segundo lugar, las circunstancias actuales no demuestran un perjuicio irremediable. Según datos públicos, en los registros de ADRES y de la RUAF el actor tiene 32 años, figura en el régimen contributivo como cotizante activo y no está registrado en el Sisbén como

población pobre o vulnerable. En consecuencia, no existe una afectación directa al mínimo vital como consecuencia de la pérdida del empleo.

68. En tercer lugar, ante esta corporación, el actor tampoco demostró una afectación cualitativa al mínimo vital. En respuesta al auto de pruebas, el actor informó que logró obtener un empleo en enero de 2024, que de acuerdo con las pruebas le permite gozar de un mínimo vital cualitativo, es decir, en similares condiciones a las que tenía con el anterior trabajo.

69. El actor presentó ante este tribunal diferentes medios de prueba con los que pretende demostrar que, con independencia del nuevo trabajo, existe un impacto significativo y cualitativo de su mínimo vital y, por lo tanto, resulta necesaria la intervención del juez de tutela. Sin embargo, dichos medios de prueba no resultaron idóneos ni efectivos para acreditar una afectación cualitativa, dado que no está comprometido su mínimo vital.

70. El actor informó que durante su desempleo adquirió diferentes deudas con vecinos, amigos, familiares y bancos, para cumplir con la carga de su núcleo familiar y los temas adicionales derivados de su enfermedad que no son cubiertos por la EPS. También allegó documentación sobre diferentes obligaciones mensuales, como servicios públicos y cuotas por salud, que indica que están a su cargo. Igualmente, aseveró que su madre, de 68 años, depende económicamente de él de manera directa y se encuentra en una situación de debilidad manifiesta debido a su estado de salud actual, el cual se deriva de su condición médica. Además, convive con un hermano mayor que trabaja en labores del campo, pero se encuentra desempleado y obtiene ingresos económicos de manera esporádica a través de actividades agrícolas. Por su parte, su pareja, a pesar de tener empleo, debe asumir los gastos de su madre, abuela y hermana menor de edad, ya que son personas adultas mayores sin empleo ni fuentes de ingreso.

71. No obstante, en la relación de los gastos, el propio actor informó que sus ingresos mensuales le permiten asumir sus obligaciones en lo que se refiere a servicios domiciliarios, créditos, salud, mercado, alimentación de animales y deudas no bancarias. Adicionalmente, el actor tampoco demostró circunstancias especiales de su hermano que le impidan tener un ingreso específico y, por lo mismo, la acreditación de su dependencia económica. Lo mismo sucede con los gastos de su pareja y, en consecuencia, que el actor sea la única persona

dependiente del hogar.

72. La Corte ha sostenido que “el mínimo vital es un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna”. En este caso, está demostrado que sus ingresos no variaron sus condiciones de vida ni la de su familia, sino que, al contrario, su nuevo trabajo le permite gozar del mismo nivel de vida que tenía con su trabajo anterior. En esas circunstancias, le permite acudir y esperar una decisión definitiva de la autoridad judicial ordinaria competente en la materia.

73. En cuarto lugar, el actor hizo referencia a que, a pesar de tener un trabajo actual, enfrenta desafíos debido a los efectos adversos de su condición de salud. Indica que no solo ha experimentado un deterioro más notable en su salud con su trabajo actual, sino que también se ha enfrentado a mayores restricciones impuestas por los medicamentos que requiere para su tratamiento. Estas nuevas limitaciones afectan su capacidad para cumplir con horarios específicos. Sobre este punto el actor expone que ha tenido que adaptarse a cambios abruptos de sus hábitos de descanso, alimentación y vida familiar para hacer frente a los requerimientos de su tratamiento, lo que hace que su situación laboral sea insostenible.

74. Sin embargo, lo cierto es que si bien padece una enfermedad que requiere atención especializada, la misma se encuentra cubierta en el sistema de salud. Además, aunque el accionante advirtió algunas dificultades para acceder al tratamiento que requiere, a partir de dicha afirmación, no es posible derivar (ni sugerir) comportamientos discriminatorios y estigmatizantes relacionados con su condición médica, pues (a) aquello no está probado; y (b) el empleador, hasta la presentación de la acción de tutela, según las pruebas recolectadas, parecía desconocer la enfermedad específica del actor. Tampoco, se advierte la variación en las actividades de su cargo o en las condiciones de su contratación. Al contrario, se puede inferir que de un teletrabajo, pasó a una prestación en sede física, pero dichos elementos no son suficientes para considerar un impacto de sus derechos fundamentales que constituya un perjuicio irremediable.

75. En síntesis, la Sala encuentra que en caso objeto de estudio y en sede de revisión: (i) el actor presentó un proceso ordinario laboral por medio del cual reclama las mismas pretensiones de la acción de tutela; (ii) tiene 32 años y no se registra como población pobre o vulnerable en las bases de datos públicas del Estado; (iii) durante el trámite de la tutela obtuvo un nuevo empleo, con ingresos similares a las de sus condiciones laborales anteriores, que le permite suplir sus necesidades básicas y las de su grupo familiar; (iv) si bien el accionante informó que tenía a cargo a su madre, a su hermano, a su pareja y los familiares de ésta, lo cierto es que no aportó medios de prueba que permitieran probar la dependencia económica y la insuficiencia de los ingresos actuales; y, además, (v) sus necesidades de salud están cubiertas con el sistema contributivo.

76. Por lo tanto, como la Corte Constitucional lo ha establecido en otras oportunidades, entre ellas en los fallos T-319 de 2023, T-509 de 2023 y T-354 de 2021, considera que para el caso concreto acudir al proceso ordinario no implica una carga desproporcionada para el actor, porque no está en situación de vulnerabilidad, ni tampoco lo pondría en riesgo de sufrir un perjuicio irremediable.

77. En consecuencia, la Sala concluye que en el presente asunto no se satisface el requisito de subsidiariedad debido a que las circunstancias específicas en las que está el accionante no responden a los criterios desarrollados por la jurisprudencia constitucional para que el actor deje de acudir a la vía judicial ordinaria. Por lo tanto, revocará los fallos de instancia que negaron la acción de tutela y, en su lugar, declarará la improcedencia de la acción de tutela.

78. Improcedencia de la acción de tutela contenida en el expediente T-9.913.362. Esta Sala estima que no existen las condiciones mínimas para declarar la procedencia de la tutela en este asunto. En este caso, la accionante no demostró de manera suficiente que su situación conlleve un perjuicio irremediable que requiera una protección inmediata por parte de esta corporación o la ineficacia o la falta de idoneidad del medio ordinario para proceder con un amparo definitivo.

79. En primer lugar, si bien al momento de la presentación de la acción de tutela, la accionante refirió la ocurrencia de un perjuicio irremediable derivado de la pérdida sin justa causa e inesperada de su contrato de trabajo, esta Sala observa que no existe la

configuración de los presupuestos que habiliten transitoriamente la vía constitucional. De una parte, la parte accionada liquidó las prestaciones de la actora mediante una suma de dinero que le permitía satisfacer necesidades básicas e inmediatas.

80. De otra, en respuesta a los autos de pruebas proferidos por esta corporación, la actora informó que tuvo trabajos esporádicos e ingresos en los meses de septiembre a diciembre de 2023 y en febrero de 2024, con posterioridad a la pérdida de su antigua trabajo. Adicionalmente, la demandante informó ante este tribunal que desde enero de 2024 se encuentra vinculada con el Instituto Geográfico Agustín Codazzi en el cargo de profesional universitario 2044 grado 6, con ingresos mensuales que resultan equivalentes o superiores a los devengados en la Empresa B, si se contabiliza las actividades adicionales que además realiza la demandante. Además, de acuerdo con información que registra en bases de datos públicas, como de ADRES y de la RUAF la actora figura en el régimen contributivo como cotizante activa y no está registrada en el Sisbén como población en pobreza extrema o moderada. Por lo anterior, para esta Sala las circunstancias actuales de la accionante no demuestran un perjuicio irremediable.

81. La actora hace referencia a que los ingresos obtenidos de su nuevo trabajo, incluso con los ingresos adicionales de trabajos esporádicos, no alcanzan a cubrir los gastos de arriendo, servicios públicos, alimentación, transporte de la familia, gastos de útiles y cuotas educativas para sus hijos. Además, manifestó la necesidad de una decisión del juez de tutela ante el carácter provisional de su vinculación y el hecho de que pierda pronto su trabajo por el nombramiento de personas de carrera. No obstante, para la Sala, dicha afectación cualitativa no está probada considerando que sus ingresos son similares a su antiguo trabajo y, además, los medios de pruebas no demostraron la insuficiencia de los mismos para lograr un mínimo vital. Adicionalmente, la circunstancia de la vinculación temporal es una condición hipotética, en tanto la demandante no allegó documentación que demuestre la existencia de un concurso de mérito en curso o cuándo se prevé su desvinculación.

82. Esta Sala debe insistir en que la afectación al mínimo vital debe ser de tal magnitud que comprometa de manera real y evidente las condiciones básicas y esenciales para una vida digna de la accionante o de su grupo familiar. Solo cuando se demuestre que esta afectación es grave, al punto que pone en riesgo la subsistencia misma de la persona, procede la tutela como mecanismo excepcional y urgente para restablecer los derechos vulnerados. Sin

embargo, esta circunstancia no se demuestra en esta oportunidad, dado que no existe una diferenciación cualitativa de ingresos entre el antiguo y nuevo trabajo, lo que supondría que están dadas las condiciones mínimas para que acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, autoridad idónea para valorar las pretensiones sobre fuero de salud y estabilidad laboral.

83. En segundo lugar, aunque la actora presenta información sobre sus enfermedades, dichos diagnósticos no la ubican per se en un escenario de alta o grave debilidad manifiesta que amerite la procedencia excepcional de la acción de tutela. Ni la historia clínica o laboral de la accionante sugieren que sus diagnósticos limiten significativamente su vida. Al contrario, como se explicó con anterioridad, ha conseguido una nueva vinculación laboral desempeñándose en actividades similares.

84. Por ejemplo, de acuerdo con los resultados del examen de ingreso ocupacional (5/08/2021) y de los controles ocupacionales (18/04/2023), el empleador conocía de una valoración médica con hallazgos de artritis reumatoide, fibromialgia, escoliosis, discopatía transicional y obesidad, entre otras enfermedades. Sin embargo, el análisis conjunto de la historia laboral y médica de la accionante no arroja que dichas enfermedades la ubiquen en una grave situación de debilidad manifiesta.

85. En particular, las enfermedades diagnosticadas de la accionante no registraron recomendaciones médicas. Ni el examen de ingreso (5/8/2021) ni los controles ocupacionales (18/04/23) o el reporte de la historia clínica aportada, señalaron recomendaciones o restricciones laborales. En tales documentos se indicó que la persona era apta para trabajar. Las recomendaciones fueron generales y estuvieron asociadas a los cambios de hábitos de vida saludable, fortalecimiento muscular, actividades físicas y dieta balanceada.

86. Igualmente, en el examen de egreso (1/8/2023) quedaron consignadas las enfermedades diagnosticadas a la accionante, pero no existe una advertencia sobre un impacto grave. En el documento se registra como antecedentes personales los problemas de artritis reumatoide, fibromialgia, escoliosis y obesidad, pero se consigna que “sin limitaciones para su actividad laboral”. Igualmente, se sugirieron algunas recomendaciones generales osteomusculares, asociadas a pausas activas y estiramientos, entre otros, así como la recomendación para que realice seguimiento de sus enfermedades a través de su EPS, sin que se observe un compromiso o circunstancia agravante.

87. En consecuencia, dado que para esta Sala no se probó prima facie que su condición de salud representará una situación de grave debilidad manifiesta que habilite la procedencia excepcional de la acción de tutela, dicha garantía constitucional deberá ser valorada por el juez ordinario laboral.

88. En tercer lugar, en este caso tampoco se probó la conexidad entre la desvinculación, la condición de salud de la trabajadora y su calidad de madre cabeza de familia, lo cual conduce en este caso a declarar la improcedencia de la acción de tutela. El amparo es promovido por una persona que alega ser madre cabeza de familia, de 39 años, quien aduce tener a su cargo a personas catalogadas como sujetos de especial protección constitucional en razón de su edad, para lo cual aportó copia de los registros civiles de nacimiento de tres hijos, uno de ellos menor de edad, y dos que tienen la condición de estudiantes.

89. Sin embargo, la Sala no encuentra prima facie que la demandante demostrara que ha asumido o asume exclusivamente el mantenimiento de su hogar. No se probó que el padre de sus hijos esté ausente de forma sistemática, ni que la situación de salud del padre le impida materialmente responder por su núcleo familiar, ya que, aunque vive fuera del hogar, la misma accionante indicó en sede de revisión que mantienen un contacto regular. Además, aunque informó que no aporta económicamente debido a una enfermedad denominada polineuropatía, no presentó información suficiente que demuestre cómo esa enfermedad impacta la vida laboral del progenitor y cómo le ha impedido sistemáticamente ausentarse de sus responsabilidades paternales o su condición de incapacidad laboral. Al contrario, según los medios de prueba, la historia clínica sugiere que convivía con su pareja hasta 2021, sobre quien indicó su calidad de empleado, lo que sugiere que durante ese tiempo no asumió sola la carga del hogar. Además, también reportó que su hijo mayor estaba empleado. Por lo tanto, el hecho de que la expareja y uno de sus hijos hubiera trabajado hace poco indica que su ausencia no ha sido permanente ni absoluta ni sistemática.

90. La jurisprudencia reconoce una especial protección a las madres y padres cabeza de familia debido a las cargas adicionales que enfrentan, pero también establece que esta condición debe satisfacer unos mínimos verificables que adviertan la situación de vulnerabilidad o gravedad en la afectación del núcleo familiar, lo que lleva a que la persona deba asumir toda la carga del hogar de forma permanente. Por lo tanto, la Sala estima que no están dadas las condiciones mínimas para considerar prima facie la calidad de madre

cabeza de familia, y, por lo mismo, habilitar la procedencia excepcional de la acción de tutela.

91. Dado que no se evidencia una amenaza inminente a los derechos fundamentales alegados, se concluye que la acción de tutela no cumple con los criterios de subsidiariedad y urgencia que justificaran su procedencia excepcional, razón por la cual se revocará los fallos de instancia que negaron la acción de tutela. En su lugar, se declarará la improcedencia de la presente acción.

92. Improcedencia de la acción de tutela contenida en el expediente T-9.927.479. En el presente caso, la Corte concluye que no se cumplen las condiciones mínimas para declarar la procedencia y justificar la consideración de la acción de tutela como un mecanismo judicial excepcional.

93. En primer lugar, aunque el accionante demostró que tiene una enfermedad denominada "retención de orina e hiperplasia de la próstata", no acreditó elementos preliminares que sugieran que se encuentra en una situación de posible y grave debilidad manifiesta. A pesar de sus afirmaciones sobre su estado de salud, como por ejemplo el uso de una sonda, no se presentaron evidencias mínimas sobre el impacto que esto le generaba en su vida diaria o en su trabajo. El actor realizó en el escrito de tutela una serie de aseveraciones, pero no allegó alguna documentación mínima o prueba que las soportara.

95. En segundo lugar, ante el requerimiento probatorio, el apoderado judicial del actor informó a esta Sala que radicó una demanda ordinaria laboral contra la parte demandada, la cual fue admitida el 18 de diciembre de 2023 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali. En dicha demanda, el actor formuló pretensiones similares a las planteadas en la presente acción constitucional, incluyendo la declaración de que al momento de la terminación de su contrato de trabajo estaba amparado por el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.

96. Ante este hecho, la Sala requirió al actor aclarar este punto y, en concreto, el alcance que pretende que se brinde por la acción de tutela y por el proceso ordinario laboral. Sin embargo, la única información que se obtuvo por parte del actor fue la presentación de la demanda ordinaria laboral, su admisión y el hecho de que se trata de las mismas pretensiones de la acción de tutela. Para la Sala, este presupuesto fáctico sugiere que el

actor ha buscado abordar sus pretensiones mediante un proceso judicial ordinario, sin que sean claras las razones que sustentan la acción de tutela. De esta manera, la Sala estima que existe un proceso ordinario laboral, cuya demanda fue admitida por la autoridad competente, que sugiere algún grado de certeza sobre su trámite judicial asociado a las pretensiones del actor. Además, la Sala reitera que admitida la demanda, el actor puede acudir a las medidas innominadas previstas en el artículo 590 del Código General del Proceso, aplicables de acuerdo con lo señalado por la sentencia C-043 de 2021 y, en ellas, puede solicitar que se prevengan daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión.

97. En tercer lugar, si bien durante la presentación de la acción de tutela el actor adujo una afectación a su mínimo vital y consultada las bases públicas aparece como inscrito en el régimen subsidiado de salud, durante el trámite de la revisión el mismo no hizo ninguna referencia a la permanencia de esta circunstancia o a una afectación cualitativa, a pesar de que se le solicitó información puntual al respecto. El actor únicamente mencionó tener dos hijos y realizar trabajos esporádicos, no proporcionó pruebas de estos aspectos ni detalló sus ingresos. Esta falta de información dificulta evaluar si realmente existe una afectación significativa a su mínimo vital, ya que no se dispone de información precisa sobre su situación financiera y familiar.

98. A pesar de las oportunidades proporcionadas para presentar pruebas que respaldaran su situación, el actor no aportó la información necesaria para sustentar su solicitud de tutela. La ausencia de elementos concretos y verificables limita la capacidad de la Sala para flexibilizar el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela en este caso.

99. Por lo tanto, la Sala considera que no están probados los elementos de inminencia, gravedad, urgencia o carácter impostergable que configuran un perjuicio irremediable. Tampoco la ineficacia del medio ordinario al que acudió el accionante. En consecuencia, se estima que la vía ordinaria resulta el mecanismo idóneo y efectivo para debatir probatoriamente los sucesos relacionados con la aplicación del fuero de salud y lograr, en tal caso, para el actor, una valoración robusta sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. De esta manera, se confirmará el fallo que declaró la improcedencia de la acción de tutela promovida por Sebastián contra Empresa C.

100. Procedencia de la acción de tutela contenida en el expediente T- 9.945.493. Sobre este último caso, la Sala estima que la acción de tutela es excepcionalmente procedente como mecanismo transitorio ante la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable, debido a que el actor presenta una afectación grave y cierta de sus condiciones de salud, como consecuencia de un accidente laboral. Además, durante el trámite de revisión demostró que se mantiene la afectación a su mínimo vital que no le permite garantizar su subsistencia digna. Por lo tanto, en sus condiciones, se requiere una respuesta inmediata y no postergable por parte del juez constitucional. Adicionalmente, el mecanismo es transitorio y no definitivo, porque el accionante inició un proceso laboral contra la empresa, en consecuencia, el pronunciamiento del juez de tutela solamente procede respecto de los elementos que demuestren una afectación inmediata y grave de los derechos fundamentales. Las condiciones de procedencia se justifican en este caso dado que:

101. En primer lugar, de acuerdo con las pruebas allegadas, el actor sigue enfrentando una afectación a su mínimo vital dado que en la actualidad se encuentra desempleado. Si bien el accionante expuso que su esposa e hija están trabajando y cada una devenga un salario mínimo, él era el principal proveedor económico del hogar y los demás miembros de la familia tienen responsabilidades económicas y crediticias individuales que limitan su soporte económico. Se trata de una situación económica difícil, ya que carece de los recursos necesarios para mantener un nivel de vida digno para él y su familia, y su red de apoyo familiar no tiene la suficiente capacidad económica para asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario. La ausencia de su contribución financiera ha generado una significativa afectación al bienestar económico y emocional del hogar, poniendo en riesgo su capacidad para satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda y salud. En esta situación de vulnerabilidad económica y social, la acción de tutela se presenta como un recurso necesario y oportuno para asegurar la protección de sus derechos y el restablecimiento de su mínimo vital cualitativo.

102. El actor también presentó elementos de prueba que sugieren una situación de debilidad manifiesta que exigen del juez de tutela la flexibilización del cumplimiento de este requisito de procedencia. El actor narró que durante su vida laboral se ha desempeñado como soldador, dependiendo siempre de la movilidad de sus brazos. Sin embargo, como consecuencia de su accidente laboral vio seriamente limitada su capacidad laboral para desempeñarse en las labores que conoce y ha desarrollado a lo largo de su vida. De ello,

aportó diferentes incapacidades laborales entre el 10 de marzo de 2021 hasta el 14 de abril de 2023. Además, el actor se sometió a un tratamiento de rehabilitación y restricciones médicas, así como a un proceso para determinar su pérdida de capacidad laboral (§ 30 y ss.). El accionante expresó de manera insistente que la lesión en su codo y antebrazo para una persona que se encarga de soldadura y a su edad (52 años) disminuye su competitividad en el ámbito laboral, al punto que no ha podido reintegrarse al mercado laboral.

103. Por último, a pesar de existir un proceso ordinario laboral en curso, la urgencia de una respuesta inmediata para evitar un deterioro mayor en su situación de salud y económica justifica la intervención de la tutela mientras se resuelve definitivamente el caso ante el juez ordinario. la Sala considera que, como se ha dispuesto en la jurisprudencia, esta acción resulta excepcionalmente procedente como mecanismo transitorio, incluso bajo la existencia de un proceso ordinario laboral, para adoptar algunas medidas inmediatas mientras se define de manera definitiva el asunto ante el juez natural. El actor narró que tras la negativa de los jueces de instancia y sin conocer del trámite de selección, el 6 de marzo de 2024 interpuso una demanda ordinaria laboral contra la parte accionada, pero hasta ahora se encuentra en etapa de admisión y notificaciones, sin que la presentación de esta acción pueda aminorar la urgencia de una respuesta por parte de las autoridades y la demandada. La Sala comparte la perspectiva del actor según la cual la actuación del juez de tutela puede servir para evitar que alguna situación de salud o económica empeore, mientras se define de manera definitiva el asunto ante el juez natural o dicha autoridad toma otra determinación.

104. En consecuencia, sobre el expediente T- 9.945.493, la Sala seguirá con el examen de fondo. Y en los expedientes T- 9.811.546, T-9.913.362 y T-9.927.479 (i) revocará las decisiones de los jueces de instancia que negaron el amparo y en su lugar declarará la improcedencia y (ii) confirmará aquellas decisiones que declararon la improcedencia.

Planteamiento del problema jurídico y metodología de decisión

105. Planteamiento del problema jurídico. La Corte Constitucional observa que en el caso que se superó la procedencia, esto es, el expediente T- 9.945.493, al accionante argumentó que mantenía una relación laboral mediante un contrato de trabajo a término indefinido. Sin embargo, su empleador decidió dar por terminado su vínculo laboral sin considerar sus condiciones de salud. La acción de tutela se soportó en la configuración de la estabilidad

laboral reforzada, como consecuencia del estado de debilidad manifiesta por motivos de salud.

106. Por lo tanto, una vez determinada la procedencia de esta acción de tutela, le corresponde a la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional resolver el siguiente problema jurídico:

¿La empresa accionada desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada originada en la debilidad manifiesta por motivos de salud del accionante y, con ello, afectó los derechos a la salud, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital, al desvincularlo sin autorización del inspector de trabajo, argumentando que no era titular de dicha garantía constitucional?

107. Metodología de decisión. Para resolver el problema jurídico referido la Sala (i) presentará una sistematización de las subreglas sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, que sirvan para identificar los principales hitos jurisprudenciales en la materia y los presupuestos que en la actualidad operan tras la unificación de su alcance a partir del parámetro de no discriminación. Luego de ello, (ii) resolverá el caso concreto.

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

108. Origen constitucional y desarrollo jurisprudencial y legal. La Corte Constitucional ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta tiene un origen constitucional soportado en: (i) los principios del Estado social de derecho que sustentan el respeto a la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad entre sus habitantes (art. 1°); (ii) el derecho a la igualdad real y efectiva, sin discriminación alguna, y la obligación de proteger a quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (art. 13); (iii) la obligación del Estado de adelantar una política de atención integral para las personas con limitaciones físicas, sensoriales y cognitivas (art. 47); (iv) el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo mediante las situaciones más favorables para los trabajadores (art. 53); y (v) la obligación del Estado de garantizar a las personas con disminución de su capacidad laboral un derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud (art. 54) .

109. Bajo este fundamento constitucional ha existido un desarrollo legal y jurisprudencial correlacional desde 1995 (sentencia T-117 de 1995) que ha fortalecido el reconocimiento actual del derecho a la estabilidad laboral reforzada. A nivel legal, la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, dispone que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su enfermedad, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. En sede jurisdiccional, por su parte, existe una vasta jurisprudencia que desarrolla el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de tres periodos importantes. En el primero se construyó la argumentación sobre su origen constitucional, y se precisó que se aplica en el ámbito laboral sea público o privado. Un segundo periodo, que extiende su análisis a diversos escenarios laborales y condiciones de salud que sobrepasan una situación de discapacidad. Por último, un tercer periodo, en el cual se han unificado los presupuestos para su configuración, el papel del operador judicial y los remedios a adoptar, bajo criterios o motivos sospechosos de discriminación.

110. La Corte Constitucional ha buscado unificar el precedente sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud en las sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018, C-200 de 2019, SU-380 de 2021, SU-348 de 2022 y, recientemente, lo ha consolidado en las sentencias SU-087 de 2022, SU-061 de 2023 y SU-269 de 2023. Siguiendo este precedente, a continuación, con un enfoque de pedagogía constitucional, se reiterarán las subreglas que en la actualidad permiten determinar la configuración de los presupuestos mínimos del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud.

111. Definición y titularidad. La estabilidad laboral de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud debe entenderse como un derecho fundamental que tienen los trabajadores a permanecer en su puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa objetiva que justifique su despido y, por lo tanto, desvirtúe la presunción de despido discriminatorio en razón de su condición de salud. La Corte ha indicado que esta garantía constitucional no puede entenderse como una prohibición absoluta para terminar las relaciones laborales o constituir un presupuesto de inmutabilidad de los contratos.

112. El propósito fundamental de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada radica

en prevenir que las relaciones laborales sean terminadas de manera discriminatoria debido al estado de salud del trabajador. Este derecho, originado tanto en la Constitución como en la ley, y desarrollado en la jurisprudencia, parte del reconocimiento de que las personas afectadas por enfermedades sean físicas o cognitivas, se encuentran en una posición de desventaja respecto de los demás trabajadores y sus empleadores. Por tal razón, esta situación de debilidad manifiesta no debe utilizarse como motivo para su despido, ya que dicha conducta constituye un acto de discriminación proscrito por la Constitución.

113. Por el contrario, en virtud de la naturaleza constitucional de esta garantía, del principio de solidaridad y de favorabilidad para el trabajador, tanto el Estado como la sociedad en su conjunto tienen la responsabilidad de implementar medidas afirmativas que contrarrestan estas desigualdades en el ámbito laboral, prevengan cualquier tipo de discriminación basada en tal condición o estado de salud y promuevan la estabilidad laboral de estos sujetos. En ese orden, desde las sentencias SU-049 de 2017 y C-200 de 2019, la Corte Constitucional ha consolidado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de debilidad manifiesta originada en el estado de salud, opera:

i. (i) No solo de "quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares". Es decir, cubre todo tipo de enfermedades, diagnósticos, condiciones por estado de discapacidad, siempre que sea una circunstancia que impacte sustancialmente el desempeño laboral del trabajador.

() "La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado". En consecuencia, aplica a todo tipo de relación de trabajo, incluyendo contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor, verbales o escritos.

114. El fuero de salud como ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad

laboral reforzada. En repetidas ocasiones, entre ellas, en las sentencias T-195 de 2022, SU-061 de 2023, T-581 de 2023 y SU-269 de 2023, la Corte Constitucional ha afirmado que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta permite la reclamación de cuatro garantías derivadas del fuero de salud. Dicho fuero se encuentra regulado inicialmente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, mediante el desarrollo de la jurisprudencia constitucional, debe entenderse como el conjunto de garantías o ámbito de protección destinado a garantizar que los trabajadores no sean despedidos injustamente debido a su estado de salud o discriminados en el ámbito laboral por su condición médica. En el fallo T-581 de 2023 se fijaron estas garantías de manera sistemática las cuales se reiterarán en esta ocasión:

Garantía

Definición jurisprudencial

Prohibición general de despido o terminación discriminatoria

“Es ineficaz el despido o la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo”.

Derecho a permanecer en el empleo

“Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o «permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral»”.

Obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador

“El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz «el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de

Trabajo»”.

Presunción de despido discriminatorio

“La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador, a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa o una causa objetiva”.

115. Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud. Para que el juez de tutela ampare el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y, con ello, las garantías que derivan del fuero de salud, en la Sentencia SU-087 de 2022 la Corte Constitucional dispuso tres requisitos que deben acreditarse, los cuales se han reiterado hasta la actualidad. Dichos supuestos, aunque no pueden entenderse como un listado taxativo ni acabado, se han dispuesto como “condiciones necesarias” para verificar la activación de la protección de este derecho ante la justicia constitucional, las cuales, en todo caso, deben valorarse en el contexto de cada caso.

Eventos que permiten acreditarlo

“El trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”

Elementos por acreditarse. El trabajador que reclame la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud le corresponde presentar los elementos de prueba que acrediten, de una parte, (a) que tiene una condición médica que permite constatar el deterioro de su salud y, adicionalmente, (b) dicho deterioro impacta o afecta sustancialmente su normal y adecuado desempeño laboral.

Eventos que permiten acreditarlo. La Corte ha declarado que, entre otros eventos, a través de su historia clínica o laboral, el actor puede probar que: (a) tiene un diagnóstico de una enfermedad y, con ello, un consecuente tratamiento médico que era conocido por el empleador; (b) presenta una incapacidad médica vigente días antes y/o al momento del despido que le impedía el desempeño normal de su trabajo; (c) tiene una enfermedad que

para la fecha de la terminación de la relación laboral presentaba recomendaciones médicas laborales para poder desempeñarse adecuadamente en el trabajo; (d) en el examen médico laboral de retiro queda consignada la advertencia sobre la enfermedad y el impacto asociado al trabajo, pese a ello, se mantiene la finalización del contrato; (e) con anterioridad al despido el actor acredita un diagnóstico médico causado por un accidente laboral que genera incapacidades, restricciones o recomendaciones médicas; (f) se presenta una pérdida de la capacidad laboral antes de la terminación del vínculo o contrato de trabajo con un impacto directo en el desempeño de sus funciones; y (g) el accionante acredita que el despido estuvo soportado en el bajo rendimiento laboral derivado de su condición de salud.

Eventos en los que no opera. La Corte ha negado la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud cuando: (a) no se demuestra la relación entre el despido y las afecciones de salud; (b) el accionante no presenta incapacidades médicas, sino que solo asiste a controles por un antecedente médico, pero no se trata, en estricto sentido, de un tratamiento vigente.

“La condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido”

Elemento por acreditarse. La garantía de estabilidad laboral constituye un medio de protección frente al escenario de discriminación, dado que lo que se cuestiona es que el despido tenga como móvil la condición o estado de salud del trabajador. Por lo tanto, resulta necesario que el trabajador demuestre que el empleador conocía de su condición médica al momento de la terminación del vínculo laboral.

Eventos que permiten acreditarlo. Sin que sea una lista taxativa, esta corporación ha indicado que puede inferir que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras: (a) la enfermedad presentaba síntomas que la hacían notoria; (b) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral; (c) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o con una enfermedad diagnosticada que le exigía asistir a citas médicas durante su relación laboral; (d) el trabajador tiene un accidente laboral reportado que genera incapacidades y/o recomendaciones médicas y, con ello, una calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato; o (e) el empleador

contrata a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico.

Eventos en los que no opera. La Corte ha indicado que no se acredita este presupuesto cuando, por ejemplo, (a) ninguna de las partes prueba su postura o argumentación mediante medios de prueba mínimos; o (b) la enfermedad se presenta o diagnosticó en una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo sin relación con estados de salud previos.

"No exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación"

Elemento por acreditarse. Desde la sentencia T-1083 de 2007 y su criterio consolidado en los fallos C-200 de 2019 y SU-087 de 2022, la Corte indicó que cuando no medie autorización de la oficina de trabajo para despedir a un empleado en situación de debilidad manifiesta, opera la garantía de presunción del despido discriminatorio. Para desvirtuar esa presunción, el empleador debe demostrar que el despido se fundó en razones distintas a la situación de salud del trabajador. En concreto, le corresponde acreditar una "causa objetiva" para la desvinculación. Por ejemplo, en la Sentencia T-388 de 2020, se indicó que "esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados".

116. Presupuestos jurisprudenciales de una causal objetiva para la desvinculación laboral. La Corte Constitucional ha reiterado que, en los casos de estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para poder desvincularlas. Para ello, debe justificar una "causa objetiva" de terminación del contrato. De lo contrario, se presume que el despido se sustentó en razones discriminatorias por el estado de salud del trabajador. Al respecto, la Corte ha preciso algunas subreglas que en esta oportunidad se reiteran:

a. La modalidad de terminación del contrato de trabajo sin justa causa y con indemnización

no es una facultad absoluta del empleador. Está limitada en los eventos que el trabajador goza del fuero de salud. El artículo 64 del CST dispone que en los contratos de trabajo está implícita la condición resolutoria, que permite la terminación unilateralmente por incumplimiento, con una indemnización a cargo de la parte responsable, la cual cubre el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador, este debe indemnizar al trabajador según los salarios devengados y el tiempo de servicio, variando según el tipo de contrato. Sobre esta facultad, cuando se alega el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta corporación ha señalado desde tiempo atrás que dicha facultad del empleador no es absoluta y está limitada en los casos en que el trabajador goza del fuero de estabilidad laboral reforzada.

En las sentencias T-198 de 2006, T-692 de 2015 y T-434 de 2020, por ejemplo, frente a eventos en que los empleadores utilizaron la modalidad de terminación del contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización, la Corte expuso que, en todo caso, era necesario demostrar una causal objetiva, dado que ese escenario profundizaba la presunción de discriminación que opera cuando se alega el fuero de salud. La Corte hizo referencia puntual a que cuando un empleador despide a un trabajador sin justa causa, a pesar de conocer su estado de salud, existe una presunción de que el despido está relacionado con la condición de salud del trabajador. Se ha sostenido que el despido sin justa causa puede declararse ineficaz si se demuestra una relación de causalidad entre el despido y la enfermedad o la discapacidad del trabajador, siendo responsabilidad del empleador demostrar lo contrario.

b. Respecto de la causa objetiva de finalización de la obra o labor contratada no basta su finalización cuando no existe autorización del inspector de trabajo en los eventos que se aduce el derecho a la estabilidad laboral. La misma lógica de la terminación del contrato por expiración del plazo, se aplica a contratos por duración de la obra o labor contratada, cuando la realidad del contrato demuestra una relación continua en el tiempo y no que una labor es específica. En tales casos, el empleador debe obtener autorización de la autoridad del trabajo para terminar el contrato de un trabajador con protección especial. En caso de que la terminación no cumpla con los requisitos legales y jurisprudenciales, dicho despido será ineficaz y se ordenará el reintegro del trabajador a un puesto acorde con su estado de salud.

c. Frente a la causal objetiva de expiración del plazo de vigencia del contrato a término

definido no basta su vencimiento cuando se alega un escenario de presunta discriminación originada en motivos de salud. Esta Corte ha indicado que para finalizar el contrato de un empleado con protección especial no basta con indicar o argumentar el cumplimiento del plazo. En estos eventos, se requiere demostrar que dicho vencimiento no hace referencia exclusiva a la situación del plazo de trabajo, sino a circunstancias objetivas de la empresa. Por lo tanto, en estos eventos igualmente se debe obtener autorización del Ministerio del Trabajo, autoridad que evaluará si la decisión del empleador es por razones del servicio y no por cuenta de esconder una discriminación.

117. Existen diferencias entre la terminación de un contrato bajo una causal objetiva y el despido como sanción disciplinaria. En la Sentencia SU- 449 de 2020, la Corte explicó que mientras la terminación de un contrato con justa causa se refiere a las causales dispuestas, entre otras, en el artículo 62 del CST que implican una "ruptura en la confianza depositada en el trabajador", el despido sancionatorio tiene como objetivo "castigar una falta grave cometida por el trabajador", la cual no admite medidas menos lesivas. En el último escenario, este tribunal precisó que el despido como sanción disciplinaria exige el agotamiento de un debido proceso, como manifestación de la dignidad humana. Es decir, aplicar el derecho del trabajador a ser escuchado o dar su versión sobre los hechos, el derecho de defensa y contradicción, la garantía de la igualdad y la aplicación de la buena fe.

118. En cuanto a las sanciones disciplinarias y su relación con la terminación del contrato laboral, la Corte Constitucional afirmó que estas deben aplicarse de forma objetiva y proporcional a la falta cometida, basándose en hechos plenamente demostrados. Además, esta corporación expuso que el reglamento interno de trabajo debe contener los elementos mínimos para garantizar el debido proceso: comunicación formal, cargos específicos, contradicción probatoria, descargos, decisión motivada, sanción proporcional y derecho de defensa.

119. Subreglas sobre remedios de protección. ¿Qué órdenes puede adoptar el juez de tutela? De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, a menos que se obtenga autorización del Ministerio de Trabajo. En caso de incumplimiento de este requisito, se han dispuesto una serie de medidas para remediar la discriminación y subsanar la violación del derecho a la estabilidad laboral por razones de salud, adoptadas

tanto por jueces ordinarios y de tutela, como por la Corte Constitucional. Estas medidas se resumen en el siguiente cuadro:

Medida

Descripción

Indemnización por despido discriminatorio

Derecho al pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario en caso de despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Declaración de ineficacia del despido

Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo, que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Reintegro laboral

Posibilidad de reintegro a un cargo en iguales o mejores condiciones y sobre el cual no sufra riesgo de empeorar su estado de salud. Para proceder con el reintegro laboral, la Corte Constitucional ha establecido el cumplimiento de las siguientes reglas:

i. (i) El trabajador debe desear reintegrarse al momento de la sentencia.

ii. (ii) El empleador debe reubicar al trabajador en un cargo compatible con su salud.

iii. (iii) Debe evaluarse la viabilidad de la reubicación considerando el tipo de función, la naturaleza jurídica del empleador y las condiciones de la empresa.

iv. (iv) Si la reubicación no es posible, el empleador debe informarlo al trabajador y buscar soluciones razonables.

Pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir

Derecho a recibir los salarios y prestaciones sociales no percibidos desde la fecha del despido

hasta el reintegro.

Afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social

Obligación del empleador de afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social y realizar los respectivos aportes a los subsistemas.

Capacitación para nuevo cargo o funciones

Posibilidad de recibir capacitación para desempeñar un nuevo cargo o asumir nuevas funciones, si es necesario.

. ANÁLISIS DEL CASO

120. De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala Segunda de Revisión pasará a abordar el problema jurídico planteado y a analizar la acción de tutela del expediente T-9.945.493, acumulada en el proceso de la referencia.

121. En el expediente señalado se revisa: (i) la conducta de la empresa demandada que, sin autorización del inspector de trabajo, dio por terminada la relación laboral, (ii) la solicitud del demandante encaminada a proteger principalmente su derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud e, igualmente, (iii) la determinación de si los presupuestos del caso admite la configuración de una causa objetiva que demuestre que la terminación del vínculo laboral no obedeció a criterios sospechosos de discriminación basados en el estado o condición de salud.

122. Como se explicará, los medios de prueba allegados al proceso de tutela demuestran que la empresa accionada desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de su trabajador originada en la debilidad manifiesta por motivos de salud. Ello luego de verificar, con fundamento en las subreglas unificadas desde la Sentencia SU-087 de 2022, que: (i) el accionante acreditó una condición de salud que le impedía o dificultaba el normal y adecuado desempeño de sus actividades, (ii) tal condición médica o de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido y, además, (iii) el empleador no acreditó ante los jueces de tutela y ante la Corte una causa objetiva o justificación suficiente que desvirtuara la presunción de discriminación. A continuación, se procede con ese desarrollo.

Expediente T- 9.945.493: Empresa D. vulneró los derechos fundamentales de Federico y, en consecuencia, procede su amparo transitorio

123. En este caso, el accionante expuso que sufrió un accidente laboral cuando trabajaba para la Empresa D. bajo el cargo de soldador, que resultó en lesiones graves y que le causó trauma idrento en codo y antebrazo izquierdo, con deformidad y limitación funcional de miembro superior izquierdo, fractura de coronoides cubito proximal, lo que requirió cirugía y terapias de rehabilitación.

124. El actor sostuvo que no era viable jurídicamente la terminación del contrato de trabajo por justa causa, dado que: (i) durante su vínculo laboral tuvo un accidente de trabajo que generó su diagnóstico, el cual dificultaba el desempeño de sus funciones. Para ello, adujo restricciones laborales, intervenciones quirúrgicas, plan de rehabilitación y pérdida de la capacidad laboral entre el 10.8 y 25%. (ii) Expuso igualmente que el empleador conocía de esa enfermedad, por sus constantes incapacidades y citas médicas. Por último, señaló que (iii) los procesos disciplinarios a los cuales fue sometido carecían de fundamento legal y normativo, pues muchas veces obedecían a órdenes impartidas por su empleador y que se basaban en motivos ilegales.

125. En respuesta, la accionada indicó que: (i) el actor completó su proceso de rehabilitación y fue certificado por la ARL como apto para reincorporarse a sus actividades laborales, motivo por el cual consideró que el accionante no presentaba una condición de salud que limitara su capacidad para trabajar al momento de la finalización del contrato y, al contrario, hizo un uso abusivo de la figura del amparo por debilidad manifiesta. (ii) Afirmó que, contrario a lo alegado por el demandante, la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa por el reiterado incumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones, de lo que da cuenta la diligencia de descargos adelantada, y no a temas de salud del accionante.

126. De acuerdo con el material probatorio que reposa en el expediente, la Sala considera que la parte accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Federico, al acreditarse lo siguiente:

127. Primero. El accionante se encuentra en una condición de salud que le dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. El actor fue diagnosticado con trauma en el codo y antebrazo izquierdo con deformidad y limitación

funcional (§ 29). De acuerdo con la historia clínica, esta enfermedad genera cuadros agudos de dolor y limitaciones de movimiento profundas de las extremidades superiores.

128. Además, tiene un porcentaje de pérdida de capacidad laboral que está en calificación y debate judicial, lo que indica que su condición de salud está siendo evaluada en términos de su impacto en su capacidad para trabajar. Específicamente, producto del diagnóstico se tuvo una calificación inicial de pérdida de capacidad laboral realizada por ARL Positiva en un porcentaje 10.18%. Sin embargo, esta calificación fue impugnada mediante demanda interpuesta por el actor en julio de 2023. El cuadro médico del actor sugiere que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral podría ser superior al inicialmente calificado, dependiendo de lo que se concluya en el proceso judicial. Esto se respalda con el dictamen de pérdida de capacidad laboral 98536080-295 emitido por el médico especializado, que establece un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del actor del 25.12%.

129. Además, esta Sala encuentra que, de conformidad con el historial clínico, el actor se ha sometido a una serie de procedimientos, exámenes, controles, tratamientos e incapacidades, que demuestran el deterioro de su labor (§ 30 y ss.), varias cirugías, un plan de rehabilitación extenso, terapias ocupacionales, planes de seguimientos especializados e incapacidades recurrentes desde el 10 de marzo de 2021 hasta el 14 de abril de 2023, como se detalla en el siguiente cuadro:

Fecha inicial

Fecha final

10 de marzo de 2021

8 de abril de 2021

11 de abril de 2021

10 de mayo de 2021

11 de mayo de 2021

9 de junio de 2021

10 de junio de 2021

24 de junio de 2021

25 de junio de 2021

24 de julio de 2021

25 de julio de 2021

15 de agosto de 2021

23 de agosto de 2021

16 de agosto de 2021

23 de agosto de 2021

24 de agosto de 2021

22 de septiembre de 2021

23 de septiembre de 2021

7 de octubre de 2021

9 de diciembre de 2021

18 de diciembre de 2021

19 de diciembre de 2021

18 de enero de 2022

7 de febrero de 2022

13 de febrero de 2022

21 de febrero de 2022

27 de febrero de 2022

1 de marzo de 2022

16 de marzo de 2022

17 de marzo de 2022

13 de abril de 2022

27 de febrero de 2023

5 de marzo de 2023

11 de marzo de 2023

15 de marzo de 2023

13 de abril de 2023

14 de abril de 2023

130. Igualmente, el actor demostró restricciones y recomendaciones laborales vigentes para el momento de la finalización de la relación laboral (§ 30 y ss.). En efecto, aquel tenía restricciones laborales para levantar cargas, evitar movimientos repetitivos, el uso de herramientas vibratorias, labores en alturas y actividades que implicaran colgar peso con la extremidad afectada. Además, en el examen de egreso se establece "evaluación osteomuscular anormal" como consecuencia de irregularidades o anormalidades en el sistema osteomuscular, lo que indica la existencia de una condición médica que afecta su rendimiento físico.

131. En consecuencia, la Sala concluye que la condición de salud del actor ha tenido un impacto significativo en su capacidad para desempeñar sus actividades laborales de manera regular. Tras su diagnóstico, su labor de soldador se vio afectada por las limitaciones de movimiento y las recomendaciones y restricciones médicas de evitar ciertas actividades. Además, el hecho de presentar incapacidades por un término prolongado muestra que el actor no pudo desempeñar de manera regular su labor. De igual forma, contar con una

calificación de pérdida de capacidad laboral sugiere que el actor no tenía su capacidad normal para laborar, sino que la misma se vio limitada por las secuelas derivadas de su accidente laboral. Además, el dolor persistente que padece resalta la necesidad de acudir constantemente a terapias y tratamientos médicos para su control. Todos los factores señalados convergen para confirmar que el actor, debido a su condición de salud, no podía desempeñar sus labores de manera normal y adecuada.

132. Segundo. La condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador en un momento previo al despido. La condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador previamente al despido. El trabajador tuvo el accidente cuando laboraba para la accionada. Además, le trasladó informes médicos, tratamientos, recomendaciones y restricciones laborales al empleador. Adicionalmente, el dictamen de pérdida de capacidad laboral en el cual se determinó una PCL de 10.18% y que detallaba su diagnóstico, fue notificado por la Administradora de Riesgos Laborales al empleador.

133. Igualmente, el accionante solicitó diferentes permisos al empleador para asistir a citas médicas. De los motivos por los cuales se concedieron los permisos, se destacan citas con especialistas en ortopedia, citas de control y exámenes médicos, que fueron informadas directamente por el empleador ante esta corporación. También, la parte accionada conoció y tramitó las incapacidades del actor derivadas de su diagnóstico, que se extendieron desde el 10 de marzo de 2021 hasta abril de 2023. Este hecho es reconocido por el empleador al proporcionar las incapacidades e incluso informar sobre incapacidades no relacionadas por el actor, como las correspondientes a las incapacidades temporales del 13 al 14 de abril de 2023, del 24 al 25 de abril de 2023, y del 2 al 3 de octubre de 2023.

134. Por lo anterior, para esta Sala está probado que la parte accionada tenía pleno conocimiento de la condición de salud del actor antes de proceder con su despido.

135. Tercero. El empleador no presentó ante el juez de tutela elementos probatorios que sugieren una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo. En esta instancia, el empleador no desvirtuó el despido discriminatorio. Adujo como justa causa el incumplimiento de las funciones del trabajador como consecuencia del desarrollo de tres procesos disciplinarios en su contra. Sin embargo, los medios de prueba sugieren que los mismos no garantizaron un debido proceso disciplinario, siguiendo la reglamentación de la empresa y las

garantías mínimas dispuestas por esta corporación (§ 117). Esta situación, la advierte la Sala considerando que:

a. Aunque el empleador acreditó la existencia de tres procesos disciplinarios y, con ello, tres diligencias de descargos, no demostró una decisión definitiva de cada procedimiento con sus respectivas sanciones, con lo cual acreditar la responsabilidad concreta del actor en las conductas investigadas. Es decir, no se allegó prueba que permitiera constatar que dichas actuaciones finalizaron con una decisión motivada en firme.

b. Las pruebas tampoco permiten evidenciar garantías mínimas del debido proceso en esas actuaciones, como la contradicción probatoria o el derecho de defensa. El empleador no demostró que desde el inicio de la investigación el actor tuviera pleno conocimiento o claridad de las conductas o los cargos imputados y tampoco se acreditó un tiempo prudencial de defensa y contradicción.

c. La motivación expuesta en el oficio de terminación del contrato laboral careció de pertinencia y claridad mínima. De su lectura no es claro si hace uso de una facultad prevista en el CST o si la terminación es producto de la sanción disciplinaria. Además, sobre las materias objeto de reproche disciplinario no existe conexidad entre los hechos, las faltas y la gravedad aducida.

d. La realización de tres procesos disciplinarios en un mismo mes plantea interrogantes sobre la objetividad e imparcialidad de la empresa en la gestión de las faltas del trabajador y la posibilidad de que se pudieran adoptar medidas menos lesivas para los derechos del trabajador.

136. En conclusión, dada la falta de elementos probatorios suficientes que respalden una causa objetiva o una justa causa para la terminación del contrato, la Sala estima que no se logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador.

137. Órdenes por adoptar. En virtud de las consideraciones expuestas, la Sala revocará las sentencias de instancia que declararon improcedente la acción de tutela. En su lugar, amparará el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud del accionante.

138. En cuanto a los remedios por adoptar, la Sala de Revisión debe valorar una circunstancia adicional expuesta por el empleador. En su escrito presentado el 26 de abril de 2024, Empresa D manifestó que estaba en un proceso de disolución y liquidación que inició el 14 de febrero de 2024. Sobre este presupuesto, la jurisprudencia ha indicado que el juez de tutela debe valorar la viabilidad del reintegro o de la reubicación para no proferir decisiones imposibles de cumplir (§ 119).

139. Bajo esta circunstancia, la Sala advierte que, si bien el empleador manifestó estar en un proceso de liquidación, ante esta instancia no se presentaron los elementos de prueba mínimos que permitan determinar con certeza las circunstancias que rodean dicho procedimiento y sus efectos en las garantías laborales. No se allegó el acto jurídico de la disolución, ni el acto de liquidación de la sociedad registrado en Cámara de Comercio. Tampoco se presentaron documentos que acrediten medidas o soluciones razonables que el empleador dispusiera para con sus trabajadores.

140. Como la disolución de la sociedad no implica su liquidación final, sino que "su capacidad jurídica se contrae a la realización de los actos necesarios para la culminación [del proceso liquidatario]", la Sala considera que son admisibles los remedios judiciales dispuestos por esta corporación hasta que dicho proceso de liquidación concluya definitivamente o hasta que la jurisdicción ordinaria laboral tome una decisión definitiva o adopte otra determinación en el caso del actor.

141. En consecuencia, esta Sala procederá a ordenar el reintegro laboral del accionante de manera transitoria hasta que la jurisdicción ordinaria laboral adopte una determinación definitiva en el caso o hasta que el empleador aduzca ante esa autoridad la finalización del proceso de liquidación de la empresa. Además, se le ordenará la afiliación al sistema integral de seguridad social del actor, en condición de empleador y dará aviso al Ministerio del Trabajo sobre el proceso de disolución y liquidación de la Empresa D, a fin de que verifique el cumplimiento de la orden de reintegro.

142. En lo que respecta a las demás pretensiones, que incluyen el pago de todas las prestaciones sociales y los salarios no recibidos y la indemnización legal por despido, las mismas corresponden a la materia que deberá definir la jurisdicción ordinaria laboral, en tanto transciende el amparo más inmediato de este derecho.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE

REVOCAR la sentencia proferida el 3 de octubre de 2023, por el Juzgado Promiscuo de Familia del Circuito de La Palma, Cundinamarca, que confirmó la decisión del Juzgado Promiscuo Municipal de La Palma, Cundinamarca, del 29 de agosto de 2023, mediante las cuales se negó la acción de tutela presentada por Andrés contra Empresa A En su lugar, declarar la IMPROCEDENCIA de la de la acción de tutela T-9.811.546, por no encontrarse acreditados los requisitos de procedibilidad.

. DESVINCULAR a IPS, del trámite de la acción de tutela T-9.811.546, por lo expuesto en la parte motiva.

. REVOCAR la sentencia del 16 de noviembre de 2023 proferida por el Juzgado 51 Civil del Circuito de Bogotá D.C., que confirmó la decisión emitida por el Juzgado 55 Civil Municipal de Pequeñas Causas de Bogotá D.C. el 28 de septiembre de 2023, mediante las cuales se negó la acción de tutela presentada por Mónica contra la Empresa B. En su lugar, declarar la IMPROCEDENCIA de la acción de tutela T-9.913.362, por no encontrarse acreditados los requisitos de procedibilidad.

. DESVINCULAR al Ministerio del Trabajo, Salud Total EPS, Administradora de Pensiones Colfondos y ARL Seguros Bolívar del trámite de la acción de tutela T-9.913.362 por lo expuesto en la parte motiva.

. CONFIRMAR el fallo proferido el 20 de noviembre de 2023, por el Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Santiago de Cali, Valle del Cauca, que decidió declarar la improcedencia de la acción de tutela T- 9.927.479, promovida por Sebastián contra Empresa C.

. REVOCAR, por las razones señaladas en esta providencia, la sentencia del 5 de diciembre

de 2023, proferida por el Tribunal Administrativo de Antioquia, Sala Cuarta de Oralidad, que confirmó la decisión del 10 de noviembre de 2023, del Juzgado Catorce Administrativo de Oralidad del Circuito de Medellín, que declaró la improcedencia de la acción d