

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-329/25

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-El vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para dar por terminado el contrato por parte del patrono

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

(El Tribunal accionado) no incurrió en defecto fáctico o sustantivo al concluir que el (empleado) era titular de ELR [Estabilidad Laboral Reforzada] por razones de salud. Por el contrario, en criterio de la Sala, esta conclusión se fundó en las reglas de decisión que han sido desarrolladas por la Corte Constitucional y las pruebas aportadas al expediente ordinario laboral. Estas pruebas razonablemente demostraban que al momento de la finalización del contrato laboral (i) (el trabajador) tenía una condición de salud que le dificultaba significativamente el normal desempeño de sus actividades laborales y (ii) (el empleador) conocía de su estado de salud... El Tribunal (accionado) no incurrió en defecto fáctico o sustantivo al concluir que el cumplimiento del plazo pactado para la terminación del contrato laboral del (trabajador), era insuficiente para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Requisitos generales de procedibilidad

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-329 DE 2025

Expediente: T-10.820.491

Acción de tutela interpuesta por Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué

Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, así como por los magistrados Héctor Alfonso Carvajal Londoño y José Fernando Reyes Cuartas, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

Síntesis de la decisión

La acción de tutela. El 5 de julio de 2024, Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. interpuso acción de tutela en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, en la que solicitó el amparo de su derecho fundamental al debido proceso. Argumentó que el tribunal accionado incurrió en los defectos fáctico y sustantivo al concluir que el señor Yesid Ruben Bolaños Palma era titular de estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Esto, al proferir la sentencia de segunda instancia en el trámite del proceso ordinario laboral en el que el señor Bolaños Palma solicitó el reintegro laboral a Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. por considerar que era titular de estabilidad laboral reforzada al momento de su desvinculación laboral por el cumplimiento del plazo de 3 meses estipulado en el contrato laboral. En concreto, Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. argumentó que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué vulneró su derecho fundamental al debido proceso, al concluir que: (i) el señor Bolaños Palma padecía una grave afectación en su salud con conocimiento del empleador en vigencia del contrato laboral; y (ii) la terminación del contrato de trabajo había sido discriminatoria, aun cuando existía prueba de que había culminado por la expiración del plazo pactado.

Regla de decisión. La Sala Séptima de Revisión recordó que la jurisprudencia constitucional ha considerado que (i) la presentación de incapacidades médicas días antes de la desvinculación laboral; (ii) y la presentación de diagnósticos de una enfermedad, constituyen elementos indicativos de que la condición de salud del trabajador dificulta significativamente el normal desempeño de sus funciones. Destacó que para que opere la estabilidad laboral reforzada en estos casos, la condición de salud del trabajador debe ser conocida por su empleador previo a la desvinculación laboral y este conocimiento se tiene por acreditado si el trabajador presentó incapacidades médicas y recomendaciones laborales. Asimismo, reiteró que el cumplimiento del plazo fijo pactado no constituye, por sí solo, una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo que desvirtúe la presunción de despido discriminatorio. En estos casos, para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio el empleador debe demostrar que (i) no subsistían las causas que dieron origen al contrato laboral o (ii) el trabajador no cumplía de manera adecuada sus funciones.

Caso concreto. La Sala Séptima de Revisión consideró que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué no incurrió en los defectos fáctico y sustantivo que se invocaron en la acción de tutela. Por el contrario, señaló que la providencia judicial cuestionada se fundamentó en las reglas de decisión sobre la ERL por razones de salud que han sido recientemente sistematizadas por la Corte Constitucional, así como por las pruebas que reposaban en el expediente del proceso ordinario laboral. En concreto, resaltó que (i) la historia clínica evidenciaba que el señor Bolaños Palma tenía una condición de salud que le dificultaba significativamente el normal desempeño de sus actividades laborales; (ii) Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. conocía de su estado de salud; y (iii) esta última no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio. En relación con este último punto, la Sala enfatizó que, tal y como lo concluyó el Tribunal de Ibagué, la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral ha enfatizado que la expiración del plazo pactado por las partes no exime de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

Órdenes y remedios. Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala revocó las decisiones de primera y segunda instancia proferidas en el proceso de tutela sub examine. En su lugar, negó el amparo de los derechos fundamentales de Agroindustrias Santa Mónica. La Sala aclaró que esto implicaba que la sentencia del Tribunal de Ibagué del 20 de junio de 2024 -providencia judicial cuestionada- quedaba en firme.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos probados

(i) La vinculación laboral de Yesid Ruben Bolaños Palma con Agroindustrias Santa Mónica S.A.S.

1. El 21 septiembre de 2021, el señor Yesid Ruben Bolaños Palma se vinculó como trabajador a tiempo parcial en la empresa Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. (en adelante, “Agroindustrias Santa Mónica”), en el cargo de “oficios varios”[1]. Este vínculo laboral estuvo vigente hasta el 23 de abril de 2022[2]. Luego, el 27 de abril de 2022, el señor Bolaños Palma suscribió un nuevo contrato de trabajo a término fijo por 3 meses[3], con fecha de vencimiento del 26 de julio de 2022. En la cláusula décima de este nuevo contrato, las partes acordaron que “se entiende que con la firma del presente contrato se da aviso al trabajador que el empleador no renovará el presente contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 46 del C.S.T. modificado por el Art. 3 de la ley 50/90”.

2. Durante la ejecución del contrato de trabajo, específicamente a partir del 15 de junio de 2022, el señor Bolaños Palma asistió en reiteradas ocasiones a centros médicos. Esto, debido a dolores en la región lumbar. La siguiente tabla sintetiza las atenciones médicas desde el 15 de junio de 2022 hasta la fecha de cumplimiento del plazo pactado, el 26 de julio de 2022.

Fecha

Atención médica

15 de junio de 2022

Luego de su jornada laboral, el señor Bolaños Palma asistió a la E.S.E. Hospital San Antonio de Ambalema por un “cuadro clínico de 3 días de evolución consistente en dolor lumbar bilateral, tipo punzada, sin irradiación, asociado a leve disuria ocasional”[4]. En la historia clínica de la atención médica, se señaló que el señor Bolaños Palma refirió que el dolor lumbar se le incrementaba al levantar “cosas pesadas”[5].

22 de junio de 2022

El señor Bolaños Palma asistió a la Clínica Nuestra de Ibagué por un “dolor lumbar”[6]. El médico tratante le diagnosticó “dolor localizado en otras partes inferiores del abdomen”[7] y expidió una incapacidad médica de 3 días para el señor Bolaños Palma.

23 de junio de 2022

El señor Bolaños Palma se practicó una ecografía de abdomen total en la Clínica Nuestra de Ibagué. El médico radiólogo asignado para la interpretación del examen concluyó que no había “hallazgos significativos”[8].

24 de junio de 2022

El señor Bolaños Palma se practicó una radiografía de columna lumbosacra en la IPS IDAR Cooperativa de Trabajo Asociado. El concepto del médico radiólogo asignado para la interpretación del examen señaló normalidad en los tejidos salvo por una “[l]igera curva

escoliótica de convexidad izquierda y vértice a nivel de L4-L5 con un Índice de 1.5 grados”[9].

29 de junio de 2022

El señor Bolaños Palma asistió a consulta externa al E.S.E. Hospital San Antonio de Ambalema. El médico tratante le diagnosticó al señor Bolaños Palma “trastornos de los discos intervertebrales, no especificado (sic)”. Asimismo, como recomendaciones médicas transitorias, sugirió “no alzar objetos de más de 8 kg, evitar bajar y subir escaleras, no barrer, no montar bicicleta, evitar posiciones permanentes, realizar pausas activas”[10].

12 de julio de 2022

El señor Bolaños Palma asistió al servicio de urgencias de la E.S.E. Hospital San Antonio de Ambalema. La médica tratante diagnosticó al señor Bolaños Palma “LUMBAGO CON CIÁTICA” y le expidió una incapacidad médica de 3 días[11].

El señor Bolaños Palma asistió nuevamente al servicio de urgencias de la E.S.E. Hospital San Antonio de Ambalema. Nuevamente, la médica tratante le diagnosticó al señor Bolaños Palma “lumbago con ciática” y “escoliosis, no especificada”. Asimismo, expidió una incapacidad médica de 7 días[12].

18 de julio de 2022

El señor Bolaños Palma asistió a consulta externa de ortopedia y traumatología a la Clínica Nuestra de Ibagué. El ortopedista tratante le diagnosticó al señor Bolaños Palma “trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía”. Asimismo, como recomendaciones médicas, señaló que el accionante no debía “cargar objetos pesados, no deb[ía] permanecer mucho tiempo de pie, más de 30 minutos (sic), [y debía] evitar subir y bajar escaleras constantemente”[13].

3. El 26 de julio de 2022, Agroindustrias Santa Mónica, a través de sus representantes, informó al señor Bolaños Palma de la terminación del contrato de trabajo por el cumplimiento del plazo fijo acordado.

(ii) El proceso ordinario laboral[14]

4. La demanda ordinaria. El 10 de noviembre de 2022, el señor Yesid Ruben Bolaños Palma instauró demanda ordinaria laboral en contra de Agroindustrias Santa Mónica. Argumentó que el 15 de junio de 2022 tuvo un accidente laboral que afectó su zona lumbar y le impidió finalizar su jornada laboral. Según la demanda, como consecuencia de su situación física, al momento de la terminación del contrato se encontraba “con incapacidad médica, en tratamiento médico, con tratamientos y citas pendientes”, lo que, a su juicio, le otorgaba “fuero de estabilidad laboral reforzada”. Sin embargo, a pesar de esta situación, Agroindustrias Santa Mónica no solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo.

5. Como pretensiones, el señor Bolaños Palma solicitó (i) declarar la existencia de un contrato de trabajo con Agroindustrias Santa Mónica “entre el 21 de septiembre de 2021 y el 26 de julio de 2022”; (ii) declarar que “la terminación del contrato de trabajo, es ineficaz, por no existir autorización por parte del Ministerio del Trabajo”; (iii) ordenar el reintegro “de manera definitiva en un puesto de trabajo igual o en mejores condiciones” y, por último, (iv) condenar a Agroindustrias Santa Mónica al pago de “salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pagos al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales que se originaron a partir del despido”[15].

6. El 29 de noviembre de 2022, el Juzgado Civil del Circuito de Lérída, Tolima, admitió la demanda y corrió traslado a Agroindustrias Santa Mónica. El 23 de mayo de 2023, el juzgado llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, “CPTSS”). Asimismo, decretó de oficio la “copia de la historia laboral” del señor Bolaños Palma, “en especial copia del reporte del accidente de trabajo”[16].

7. El 14 de junio de 2023, Agroindustrias Santa Mónica señaló que el señor Bolaños Palma “nunca sufrió ningún tipo de accidente laboral durante la vigencia de su contrato laboral en AGROINDUSTRIAS SANTAMONICA S.A.S. razón por la cual no existe algún reporte del supuesto accidente de trabajo del día 15 de junio de 2022”. Resaltó que en la historia clínica del señor Bolaños Palma del 15 de junio de 2022 -fecha en la que aseguró en la demanda que sufrió un accidente de trabajo-, se señaló que su cuadro clínico tenía 3 días de evolución, derivado de una “sospecha de cólico renal”.

8. Sentencia de primera instancia. El 4 de julio de 2023, el Juzgado Civil del Circuito de Lérída, Tolima, desestimó las pretensiones de la demanda. Consideró que el vínculo laboral del señor Bolaños Palma finalizó según lo pactado en la cláusula décima del contrato de trabajo y no por causa discriminatorias. Argumentó que en la sentencia C-588 de 1995 la Corte Constitucional señaló que el “principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido”[17]. En este sentido, encontró que la posición del demandante no era de recibo porque, al suscribir el contrato laboral, particularmente al pactar la cláusula decima del contrato, se había obligado “voluntariamente” al término fijo del contrato laboral[18].

9. Apelación. El señor Bolaños Palma presentó recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia. Sostuvo que el Juzgado del Circuito de Lérída no se pronunció sobre la pretensión de reintegro y valoró de forma irrazonable la historia clínica, dado que ignoró que su estado de salud viene desmejorando progresivamente[19]. Por otro

lado, argumentó que la cláusula décima del contrato de trabajo era contraria a la ley.

10. Sentencia de segunda instancia. El 20 de junio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué (en adelante, el “Tribunal de Ibagué”) revocó la decisión de primera instancia y accedió a las pretensiones de la demanda[20]. El Tribunal de Ibagué consideró que la historia clínica demostraba que “para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Yesid Ruben Bolaños Palma se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades de oficios varios, la cual además era de conocimiento de su empleador”[21]. Fundamentó esta conclusión en que en la historia clínica evidenciaba que “a partir del 15 de junio de 2022 el señor Yesid Ruben Bolaños Palma asistió de manera reiterativa al Hospital San Antonio de Ambalema para ser atendido por un dolor en la región lumbar” y, en dichas atenciones médicas, “le fueron expedidas sendas incapacidades”[22]. Asimismo, señaló que Agroindustrias Santa Mónica conocía la condición de salud del señor Bolaños Palma “comoquiera que en su respuesta a la demanda admitió que el demandante presentó las respectivas incapacidades y restricciones médicas expedidas por el médico tratante”[23].

11. Por otra parte, recordó que “el cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa ‘objetiva’”. A juicio del tribunal, esto implicaba que el vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para no renovar el contrato de trabajo, si el trabajador es titular de estabilidad laboral reforzada, y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio[24].

12. Con fundamento en estas consideraciones, el Tribunal Superior de Ibagué resolvió[25]:

“PRIMERO: REVOCAR la sentencia del 04 de julio de 2022 (sic), proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Civil del Circuito de Lérída.

SEGUNDO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la demandada Agroindustrias Santa Mónica S.A.S.

TERCERO: ORDENAR a la demandada Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. que reintegre al señor Yesid Rubén Palma Bolaños a un puesto de trabajo acorde con sus restricciones médico laborales, con el consecuente pago de los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión, dejados de percibir a partir del 27 de julio de 2022 y hasta que se haga efectiva su reincorporación laboral, teniendo en cuenta como ingreso base para su liquidación el equivalente al salario mínimo legal mensual vigente.

CUARTO: CONDENAR a la demandada Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. al pago indexado de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde a 180 días del salario que devengaba al momento del despido, es decir, \$6'000.000.

QUINTO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la sociedad Agroindustrias Santa Mónica S.A.S., y a favor del demandante Yesid Rubén Palma Bolaños. Se fijan como agencias en derecho el equivalente a un SMMLV, esto es, \$1'300.000”.

2. Trámite de tutela

2.1. La acción de tutela

13. El 5 de julio de 2024, Agroindustrias Santa Mónica interpuso acción de tutela en contra del Tribunal de Ibagué, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al debido proceso “y los principios constitucionales de seguridad jurídica y confianza legítima”. Sostuvo que el Tribunal de Ibagué incurrió en defecto (i) fáctico y (ii) sustantivo[26]:

- Defecto fáctico. El Tribunal de Ibagué incurrió en defecto fáctico (i) al dar por acreditada la limitación física del señor Bolaños Palma y (ii) al concluir que gozaba de estabilidad laboral reforzada a pesar de que en la cláusula decima del contrato de trabajo las partes acordaron que el contrato de trabajo tendría un término de 3 meses y que dicho plazo no sería renovado. Destacó que en la historia clínica no evidenciaba “la presencia de una enfermedad profesional que ameritara acudir al inspector de trabajo”, ni “una afectación grave de la salud”. Por el contrario, resaltó que en el examen médico de egreso certificó que el accionante no padecía una enfermedad laboral y no se encontraba incapacitado al finalizar su jornada laboral del 26 de julio de 2022.

- Defecto sustantivo. Agroindustrias Santa Mónica señaló que en el caso del señor Bolaños Palma no se cumplieron los 3 supuestos “para que a una persona deba garantizársele la estabilidad reforzada”, de acuerdo con la sentencia T-094 de 2023. Al respecto, sostuvo que (i) “no existe una condición de salud que impida que el señor Yesid Ruben Bolaños Palma pueda tener un desempeño laboral normal”; (ii) Agroindustrias Santa Mónica no tenía conocimiento de que el señor Bolaños Palma se encontrara en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud porque “no existió accidente laboral, ni incapacidades que pudieran mostrar una pérdida de la capacidad para desempeñar funciones”; (iii) en el proceso se acreditó una justificación suficiente para la desvinculación porque se presentó en razón al cumplimiento del plazo fijo sin posibilidad de prórroga pactado en el contrato laboral.

14. Con fundamento en estos argumentos, Agroindustrias Santa Mónica formuló las siguientes pretensiones:

- Dejar sin efectos el fallo proferido por el Tribunal de Ibagué.
- Ordenar al Tribunal de Ibagué “decretar que el señor YESID RUBEN BOLAÑOS PALMA no se encontraba cubierto bajo el fuero de estabilidad reforzada por salud”.
- Ordenar al Tribunal de Ibagué “decretar la exoneración del pago de los salarios,

cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión, dejados de percibir a partir del 27 de julio de 2022”.

- Ordenar al Tribunal de Ibagué “decretar la exoneración del pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 toda vez que el trabajador no llevaba siquiera un año laborando para la sociedad AGROINDUSTRIAS SANTA MONICA S.A.S. lo cual no es procedente su reconocimiento”.

- Ordenar al Tribunal de Ibagué “decretar el no reintegro al señor YESID RUBEN BOLAÑOS PALMA, en razón a los hechos anteriormente descritos”.

2.2. Admisión de la solicitud de amparo y escritos de respuesta

15. Admisión y vinculaciones. El 12 de julio de 2024, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción de tutela. Asimismo, ordenó correr traslado al Tribunal de Ibagué y al señor Yesid Ruben Bolaños Palma.

16. Escritos de respuesta. El magistrado ponente del Tribunal de Ibagué presentó informe en el que señaló que la decisión cuestionada se adoptó luego de “analizar la totalidad de los medios de prueba recaudados”[27]. En concreto, enfatizó que, de acuerdo con la historia clínica, al momento de la finalización del contrato laboral el 26 de julio de 2022, el señor Bolaños Palma “se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades de oficios varios, al punto, que ese mismo día le fue expedida por la médica tratante una licencia por incapacidad de ocho días con ocasión al TRASTORNO DEL DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA”.

17. El señor Yesid Ruben Bolaños Palma, por su parte, presentó informe en el que

destacó que la acción de tutela no puede ser concebida “como una instancia más para procurar enmendar una omisión o un posible error jurídico que solo existe en la mente del accionante”. Al referirse al caso concreto, señaló que “el fallo proferido en segunda instancia fue proferido bajo unos verdaderos elementos de juicios ceñidos al sistema legal y jurisprudencia”[28].

2.3. Decisiones de instancia

18. Primera instancia. El 24 de julio de 2024, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia concedió el amparo. Sostuvo que la sentencia cuestionada “incurrió en los errores que la sociedad accionante le endilgó”[29]. Según la Sala de Casación Laboral, el fallo cuestionado incurrió en un defecto fáctico al no “realizar una correcta apreciación de las pruebas allegadas al plenario y en el desconocimiento del precedente de esta Sala como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, encargada, además, de unificar la jurisprudencia en esta específica especialidad”. Destacó que al proceso objeto de la tutela se aportó el contrato de trabajo a término fijo que suscribieron las partes, “en el cual convinieron, expresamente, que la duración sería por el término de tres (3) meses improrrogables, salvo mediante otrosí, el cual no fue suscrito por los contrayentes”. En consecuencia, consideró que “el vínculo contractual finalizó por una causa legal y no en razón de una situación de discapacidad del trabajador, pues desde el inicio las partes fijaron los derroteros que habrían de regir su la relación laboral y se ciñeron estrictamente a estos”.

19. Por otro lado, la Sala de Casación Laboral enfatizó que el Tribunal de Ibagué erró al derivar de las circunstancias de salud del accionante un “fuero automático de salud, toda vez que con ello desconoció el precedente de esta Corte, conforme al cual, no cualquier contingencia de salud puede en sí misma ser considerada como situación de discapacidad y dar lugar a la protección de la Ley 361 de 1997”. En tal sentido, consideró que estos yerros indujeron al Tribunal de Ibagué a concluir que la razón por la cual se terminó el vínculo

laboral se relacionó con el estado de salud del trabajador “cuando los elementos de prueba daban a entender todo lo contrario, esto es, que fue por el vencimiento

del plazo fijo pactado, sin que ello resultara desvirtuado”.

20. Impugnación. El 17 de septiembre de 2024, el señor Yesid Ruben Bolaños Palma presentó escrito de impugnación, con fundamento en dos argumentos. Primero, sostuvo que el fallo de primera instancia (i) “presenta un error de derecho por la inaplicación del inciso primero del artículo 26 de la ley 361 de 1997”. Segundo, afirmó que el fallo de primera instancia “presenta un error de derecho por la inaplicación del precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia contenida en las sentencias SL14134-2015; SL711 2021; SL2687-2020”, según el cual, para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud “se requiere una limitación significativa en la capacidad laboral del trabajador”.

21. Segunda instancia. El 22 de octubre de 2024, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión de primera instancia. Según la Sala de Casación Penal, “aun cuando no se desconoce que el trabajador desde el 15 de junio de 2022 inició con dolencias lumbares que le provocaron sendas incapacidades, lo cierto es que la terminación del vínculo no se fundamentó en dicha condición o limitación física, sino, como se dijo, en una causa legal y contractualmente prevista”[30]. Por otro lado, precisó que “no cualquier contingencia de salud puede considerarse en sí misma como discapacidad habilitante de la protección foral”. El fuero de salud está condicionado a la existencia de una afectación de salud “de mediano y largo plazo”. En este sentido, consideró que el Tribunal de Ibagué incurrió en los defectos alegados, dado que las afectaciones a la condición de salud del señor Bolaños Palma aparecieron “solo hasta el 15 de junio de 2022, cerca de un mes antes a la expiración del término fijo pactado”.

22. Trámite de cumplimiento del fallo de tutela. El 26 de septiembre de 2024, en

cumplimiento del fallo de tutela en primera instancia (párrs. 18 y 19 supra), el Tribunal de Ibagué dictó sentencia de reemplazo mediante la cual confirmó la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Lérída, Tolima, en el proceso ordinario laboral de Yesid Ruben Bolaños Palma contra Agroindustrias Santa Mónica.

Consideró que “el vínculo contractual finalizó por una causa legal y no en razón de una situación de discapacidad del trabajador”[31]. Enfatizó que desde el inicio del vínculo laboral “las partes fijaron los derroteros que habrían de regir su relación laboral y se ciñeron estrictamente a estos”[32].

3. Actuaciones judiciales en sede de revisión

23. Por medio de auto de 31 de enero de 2025, la Sala de Selección de Tutelas Número Uno de la Corte Constitucional seleccionó para revisión las decisiones judiciales del expediente. El 14 de febrero de 2025, en cumplimiento de lo dispuesto por la Sala de Selección de Tutelas Número Uno, el expediente fue enviado al despacho de la suscrita magistrada, a quien le correspondió su sustanciación por sorteo público.

24. Autos de prueba e intervenciones en sede de revisión. Mediante autos del 7 y 23 de marzo de 2025, la magistrada sustanciadora decretó pruebas. En concreto, requirió (i) al Juzgado Civil del Circuito de Lérída, Tolima, remitir el expediente digital del proceso ordinario laboral; (ii) a Agroindustrias Santa Mónica, enviar los contratos laborales del señor Bolaños Palma, el manual de funciones del puesto de trabajo que ocupó el señor Bolaños Palma, e información sobre los puestos de trabajo correspondientes al cargo del señor Bolaños Palma; y (iii) a ASMET SALUD EPS, informar si había expedido al señor Bolaños Palma dictamen de calificación de origen de enfermedad, dictamen de pérdida de capacidad laboral y/o restricciones medico laborales.

25. Escritos de respuesta. La siguiente tabla sintetiza los escritos de respuesta:

Juzgado Civil del Circuito de Lérica, Tolima

Remitió el expediente digital correspondiente al proceso en el cual Yesid Ruben Bolaños Palma interpuso demanda ordinaria laboral en contra de Agroindustrias Santa Mónica[33].

Agroindustrias Santa Mónica

Refirió que los contratos laborales del señor Bolaños Palma del 21 de septiembre de 2021 al 23 de abril de 2022 fueron verbales. Señaló que “no se suscribió contrato físico” porque la labor “no fue permanente, toda vez que solo se contrató para algunos días para brindar apoyo durante la cosecha de arroz”[34]. Señaló que por esa razón contrató los servicios del señor Bolaños Palma por intermedio de la empresa Proyección Logística S.A.S. Anexó un cuadro con la relación de los días que contrató al señor Bolaños Palma en este periodo.

Por otro lado, afirmó que, luego de la desvinculación del señor Bolaños Palma, solo hasta el 10 de enero de 2023 vinculó laboralmente a un trabajador en el puesto del señor Bolaños Palma -oficios varios-. Esto, con ocasión de la nueva cosecha de arroz. Asimismo, anexó con su respuesta los documentos (i) “Manual de Cargo y Funciones” del cargo “Operador de Oficios Varios” y (ii) “Análisis de Puesto de Trabajo” del cargo “Operador de Oficios Varios”[35].

ASMET SALUD EPS S.A.S.

Informó que una vez verificado su “aplicativo institucional”, no se evidenció “ningún tipo de registro” relacionado con dictamen de calificación de origen de enfermedad, dictamen de

pérdida de capacidad laboral y/o restricciones medico laborales del señor Bolaños Palma.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

26. La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias de tutela proferidas dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

2. Estructura de la decisión

27. La presente decisión tendrá la siguiente estructura. En primer lugar, la Sala examinará si la tutela satisface los requisitos generales de procedibilidad de las acciones de tutela contra providencias judiciales (sección II.3 infra). En segundo lugar, en caso de que la acción de tutela sea formalmente procedente, la Corte pasará al fondo y examinará si el Tribunal de Ibagué incurrió en alguno de los defectos alegados por Agroindustrias Santa Mónica (sección II.4 infra). Por último, adoptará los remedios que correspondan (sección II.5 infra).

3. Examen de procedibilidad

28. La Corte Constitucional ha sostenido que la procedencia formal de la acción de

tutela contra providencias judiciales de altas Cortes es excepcional y está supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos generales de procedibilidad: (i) legitimación en la causa –activa y pasiva–, (ii) relevancia constitucional, (iii) inmediatez, (iv) identificación razonable de los hechos, (v) efecto decisivo de la irregularidad procesal, (vi) subsidiariedad y (vii) que la tutela no se dirija contra un fallo de tutela. La acreditación de estos requisitos es una condición para adelantar un estudio de fondo. A continuación, la Sala examinará si la presente acción de tutela satisface estos requisitos.

3.1. Legitimación en la causa

29. Legitimación en la causa por activa. El artículo 86 de la Constitución dispone que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales[36]. Por su parte, el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991 señala que la solicitud de amparo puede ser presentada: (i) a nombre propio, (ii) mediante representante legal, (iii) por medio de apoderado judicial o (iv) mediante agente oficioso. En tales términos, la Corte Constitucional ha definido el requisito general de procedibilidad de legitimación en la causa por activa como aquel que exige que la acción de tutela sea ejercida, bien directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales presuntamente violados[37].

30. La Sala encuentra que Agroindustrias Santa Mónica S.A.S. está legitimada en la causa por activa. La sociedad accionante es la titular del derecho fundamental al debido proceso que habría sido presuntamente vulnerado por el Tribunal Superior de Ibagué, porque fue la persona jurídica demandada en el proceso ordinario laboral que instauró Yesid Ruben Bolaños Palma y que culminó con la sentencia cuestionada en la tutela.

31. Legitimación en la causa por pasiva. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional, el requisito de legitimación en la causa por

pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto -autoridad pública o privado- que cuenta con la aptitud o capacidad legal[38] para responder a la acción y ser demandado[39]. La Sala considera que el Tribunal Superior de Ibagué está legitimada en la causa por pasiva porque fue la autoridad judicial que profirió la providencia judicial cuestionada, la cual le ordenó el reintegro laboral del señor Bolaños Palma a Agroindustrias Santa Mónica S.A.S.

3.2. Inmediatez

32. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución, el requisito de procedencia de inmediatez exige que la acción de tutela sea presentada en un “término razonable”[40] respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales[41]. La Sala encuentra que la solicitud de amparo sub examine satisface esta exigencia. El hecho presuntamente vulnerador tuvo lugar el 20 de junio de 2024, día en que se profirió la sentencia de segunda instancia cuestionada que puso fin al proceso ordinario laboral. Por su parte, la accionante interpuso la acción de tutela el 5 de julio de 2024, esto es, 15 días después. La Sala considera que este término de interposición es razonable.

3.3. Subsidiariedad

33. El artículo 86 de la Constitución Política prescribe que la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial. En virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede en dos supuestos[42]. Primero, como mecanismo de protección definitivo, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el mecanismo judicial ordinario es idóneo si “es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales”[43]. Por su parte, es eficaz, si “está diseñado

para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados”[44] (eficacia en abstracto) en consideración de las circunstancias en que se encuentre el solicitante (eficacia en concreto)[45]. Segundo, como mecanismo de protección transitorio si, a pesar de existir medios ordinarios idóneos y eficaces, la tutela es interpuesta para evitar la consumación de un perjuicio irremediable[46].

34. La Sala Plena considera que la presente acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Esto, porque Agroindustrias Santa Mónica no dispone de medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial para controvertir la sentencia cuestionada. El recurso de casación no es procedente, porque el artículo 86 del CPTSS prescribe que “sólo serán susceptibles del recurso de casación los procesos cuya cuantía exceda de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente”. La cuantía del proceso objeto de la tutela no supera este monto. El señor Bolaños Palma tenía un salario de un millón de pesos y solicitó el reconocimiento de salarios, “prestaciones sociales, vacaciones, indemnización (...) [y los] pagos al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales”. En tales términos, es notorio que en julio de 2024 el monto de las pretensiones no superaba la suma correspondiente a 120 SMMLV. Por otro lado, la Sala constata que los defectos que la accionante invoca -fáctico y sustantivo- no se enmarcan dentro de las causales taxativas del recurso extraordinario de revisión y la acción de revisión, previstas, respectivamente, en los artículos 354 del Código General del Proceso[47] y 20 de la Ley 797 de 2003.

3.4. Relevancia constitucional

36. La Sala encuentra que la solicitud de amparo sub examine satisface el requisito de relevancia constitucional. Esto es así, porque Agroindustrias Santa Mónica alega la violación del derecho fundamental al debido proceso derivada de la presunta existencia de defectos fácticos y sustantivos. Además, la Corte encuentra que la controversia ordinaria

laboral está relacionada con el contenido y alcance del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y la aplicación de las subreglas de decisión que la Corte Constitucional ha desarrollado en la materia. En tal sentido, el objeto de la tutela sub examine es la protección de facetas constitucionales de los derechos al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Por lo demás, la Sala advierte que la solicitud de amparo no pretende simplemente (i) reabrir un debate concluido en el proceso ordinario laboral, (ii) ni versa sobre un asunto meramente económico o legal. Por el contrario, busca analizar presuntos errores manifiestos de la autoridad accionada al interpretar normas y pruebas de manera contraria a la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada en contratos de trabajos a término fijo.

3.5. Identificación razonable de los hechos que generaron la presunta amenaza o vulneración de derechos fundamentales

37. Las solicitudes de tutela que cuestionen providencias judiciales deben cumplir con “cargas argumentativas y explicativas mínimas”[53]. El accionante tiene la obligación de identificar de manera razonada los hechos que generaron la vulneración, así como los derechos vulnerados[54] y precisar la causal específica o defecto que, de constatarse, “determinaría la prosperidad de la tutela”[55]. Estas cargas no buscan condicionar la procedencia de la acción de tutela al cumplimiento de “exigencias formales contrarias a su naturaleza y no previstas por el constituyente”[56]. Por el contrario, tienen como propósito que el actor exponga con suficiencia y claridad los fundamentos de la transgresión de los derechos fundamentales y evitar que el juez de tutela lleve a cabo “un indebido control oficioso de las providencias judiciales de otros jueces”[57].

38. La Sala constata que Agroindustrias Santa Mónica cumplió con estas cargas explicativas mínimas, pues presentó una descripción detallada del proceso ordinario laboral y de la providencia judicial cuestionada. Además, identificó de manera clara y comprensible los defectos en los que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué habría incurrido y

también explicó las razones por las cuales, en su criterio, estos yerros vulneran sus derechos fundamentales (ver párrs. 13 y 14 supra).

3.6. Irregularidad procesal de carácter decisivo

39. No cualquier error u omisión en el curso del proceso ordinario constituye un defecto que vulnere el debido proceso[58]. En este sentido, las acciones de tutela contra providencia judicial en las que se alega que las vulneraciones a los derechos fundamentales del accionante son producto de irregularidades procesales en el curso del proceso ordinario, deben demostrar que dicho yerro tuvo un “efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna”[59]. Para que el amparo proceda, las irregularidades deben tener una magnitud significativa[60], afectar los derechos fundamentales del accionante y haber incidido efectivamente en la providencia que se cuestiona.

40. La Sala observa que este criterio no es aplicable en el presente asunto, pues la accionante no invoca ninguna irregularidad procesal en el trámite del proceso ordinario laboral.

3.7. La providencia objeto de la solicitud de amparo no debe ser una sentencia de tutela

41. La Sala advierte que el fallo cuestionado no se produjo en un trámite de tutela.

42. Conclusión de procedibilidad. Con fundamento en estas consideraciones, la Sala

concluye que la acción de tutela satisface los requisitos generales de procedibilidad. Por lo tanto, es procedente emitir un pronunciamiento de fondo.

4. Examen de fondo

43. Problema jurídico. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

¿El Tribunal de Ibagué incurrió en los defectos fáctico y sustantivo en la sentencia del 20 de junio de 2024 al considerar que (i) el señor Bolaños Palma era titular de fuero de salud y (ii) el cumplimiento del plazo pactado no eximía a Agroindustrias Santa Mónica de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para no renovar el contrato de trabajo y tampoco desvirtuaba la presunción de despido discriminatorio?

44. Metodología de decisión. Para resolver el problema jurídico, la Sala reiterará la jurisprudencia constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud (sección 4.1 infra). En segundo lugar, presentará una breve caracterización de los defectos fáctico y sustantivo. En tercer lugar, con fundamento en tales consideraciones, resolverá el caso concreto y en particular, determinará si el Tribunal de Ibagué incurrió en los defectos alegados por la sociedad accionante (sección 4.2 infra). Por último, adoptará las órdenes y remedios que correspondan (sección 5 infra).

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

45. Reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general[61] a la “estabilidad en el empleo”. La estabilidad en el empleo puede ser precaria, relativa o reforzada, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos[62]. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la ELR, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia[63].

46. La ELR de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales[64]: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

47. Definición de la ELR por razones de salud. La ELR consiste en el derecho fundamental de determinados trabajadores a permanecer en su puesto de trabajo[65], siempre que no exista una “causa objetiva que justifique su despido”. Lo anterior, “incluso contra la voluntad del patrono”[66]. La Corte Constitucional ha precisado que esta garantía “no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo”[67] ni “supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral”[68]. Por el contrario, este derecho busca, de un lado, impedir la terminación de los contratos laborales “de forma discriminatoria por causa del estado o

condición de salud del empleado”[69] y, de otro lado, asegurar que tales empleados “cuenten con ‘los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad’” diagnosticada[70].

48. Requisitos. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, para que opere la ELR deben concurrir los siguientes tres requisitos:

49. Requisito 1. Debe demostrarse que la condición de salud del trabajador “le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”[71]. La Corte Constitucional ha indicado que no es necesario que el trabajador cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral -PCL- moderada, severa o profunda, o aporte un certificado que lo acredite[72]. Por el contrario, la prueba de tal condición se rige por el principio de libertad probatoria y, en esa medida, puede acreditarse por cualquier medio de prueba[73].

50. La jurisprudencia constitucional[74] ha identificado algunos elementos de prueba indicativos que evidencian que la condición de salud del trabajador impide o dificulta significativamente el normal y adecuado de sus funciones: (i) el trabajador cuenta con recomendaciones médicas al momento del despido, presentó incapacidad médica días antes del despido o tiene una vigente al momento de la terminación del contrato; (ii) el empleado “presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico”[75], o (iii) el trabajador cuenta con el diagnóstico de una enfermedad “durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido”[76].

51. Requisito 2. La condición de salud debe ser “conocida por el empleador en un momento previo al despido”[77]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el

empleador debe conocer la condición de salud del trabajador porque la ELR es una protección frente a la discriminación y, en concreto, frente a la terminación del contrato que obedezca a la situación de salud del trabajador. La jurisprudencia constitucional ha identificado algunas circunstancias en las que puede o no inferirse que el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador:

Acreditación del conocimiento del empleador

- (i) La enfermedad del trabajador presentó síntomas que la hacían notoria[78].
 - (ii) El empleador tramita incapacidades médicas del empleado “quien después del periodo de incapacidad solicit[ó] permisos para asistir a citas médicas, y deb[ía] cumplir recomendaciones de medicina laboral”[79].
 - (iii) El trabajador fue “despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral”[80].
 - (iv) El accionante acredita que sufrió un accidente laboral durante los últimos meses de la relación, el cual le generó incapacidades y la calificación de la PCL antes de la terminación del contrato[81].
 - (v) El empleador contrata “a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido”[82].
-
- (i) La enfermedad del trabajador “se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo”[83].
 - (ii) El diagnóstico médico se da después de la terminación del contrato de trabajo[84].
 - (iii) El empleado asistió a citas médicas durante la vigencia del contrato, pero “no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas

médicas[85].

52. Requisito 3. La desvinculación del trabajador debe carecer de justificación suficiente. La titularidad del derecho a ELR por razones de salud implica que el empleador debe solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador. Conforme a la ley y la jurisprudencia constitucional, la desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud, sin autorización del inspector del trabajo, se presume discriminatoria[86].

No obstante, el empleador puede desvirtuar dicha presunción en el proceso judicial si acredita la existencia de “una justificación objetiva y suficiente para la desvinculación, de manera que [sea] claro que la misma no tenía origen en una discriminación”[87].

53. Garantías del fuero de salud. De conformidad con la jurisprudencia constitucional y la laboral, el desconocimiento del derecho a la ELR permite que, en principio, el respectivo juez (i) declare la ineficacia del despido[88] y, en consecuencia, ordene (ii) el pago de los salarios y de las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación[89]; (iii) el pago de “una indemnización equivalente a [180] días del salario”[90], en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio[91]; (iv) el reintegro del trabajador al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud[92], y, de ser necesaria, la capacitación para cumplir con las tareas del nuevo cargo[93].

54. La Corte Constitucional ha precisado cuatro aspectos relevantes respecto del derecho al reintegro[94]:

- El reintegro puede ordenarse “si, al momento de la sentencia, el accionante todavía está interesado”[95].
- El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo[96]. En caso

de incompatibilidad con el estado de salud del trabajador, el empleador debe “reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra riesgo de empeorar su salud”[97].

- El juez debe examinar “si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, ‘excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad’”[98]. Según la jurisprudencia constitucional, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla”[99].

- La procedencia del reintegro debe analizarse a partir de tres elementos: “(i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador “para efectuar los movimientos de personal”[100]. En el evento en el que la medida exceda la capacidad del empleador, “éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”[101].

55. La ELR por razones de salud en contratos a término fijo. La ELR por razones de salud y el fuero de salud aplican a la terminación o no renovación de los contratos a término fijo[102]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral, la expiración del plazo de un contrato laboral celebrado con un trabajador que es titular de ELR por razones de salud no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo. En caso de que no solicite la autorización, la terminación del contrato se presume discriminatoria.

56. La Corte Constitucional ha reiterado que para desvirtuar la presunción de discriminación no basta con alegar la expiración del plazo. El empleador debe demostrar que (i) no subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral o (ii) el trabajador no cumplía de manera adecuada las funciones[103]. En el mismo sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que, si bien el cumplimiento del plazo fijo pactado es una causa legal de terminación del contrato de trabajo, no es propiamente

una causal objetiva. En estos, el móvil de la terminación del contrato “es eminentemente subjetivo”, habida cuenta de que “las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo”[104]. Por lo tanto, “es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados”[105].

4.2. Caracterización de los defectos fáctico y sustantivo. Reiteración de jurisprudencia

57. Defecto fáctico. El defecto fáctico “se configura cuando la decisión judicial se adopta con fundamento en un estudio probatorio abiertamente insuficiente, irrazonable o arbitrario”[106]. Este defecto tiene dos dimensiones, una positiva y otra negativa[107]. La dimensión positiva se configura cuando el juez fundamenta su decisión en un elemento de juicio no apto para ello[108] o valora las pruebas de forma “manifiestamente irrazonable”[109] y “por completo equivocada”[110]. Por su parte, la dimensión negativa se configura cuando el funcionario judicial (i) omite o ignora la valoración de una prueba determinante para el caso concreto, sin justificación alguna; (ii) resuelve el caso sin contar con el material probatorio suficiente para justificar su decisión, o (iii) no ejerce la actividad probatoria oficiosa sin justificación alguna[111].

58. Defecto sustantivo. El defecto sustantivo se presenta cuando la providencia judicial cuestionada desconoce de manera manifiesta “el régimen jurídico aplicable a un caso concreto”[112]. Esto ocurre, entre otras, cuando (i) la decisión judicial se fundamenta en una norma que no era aplicable “por impertinente o porque ha perdido vigencia”[113]; (ii) el juez interpreta la norma aplicable al caso “de forma contraevidente o manifiestamente irrazonable”[114]; (iii) la autoridad judicial “dejó de aplicar una norma claramente relevante”[115], (iv) el juzgador “incurre en incongruencia entre los fundamentos jurídicos y la decisión”[116] o (v) la norma “no se adecúa a la situación fáctica a la cual se aplicó, porque, por ejemplo, se le reconocen efectos distintos a los expresamente señalados por el legislador”[117]. Para que el yerro dé lugar a la procedencia

de la acción de tutela “debe evidenciarse una irregularidad de significativa trascendencia, que haya llevado a adoptar una decisión que obstaculice o lesione la efectividad de los derechos fundamentales”[118].

4.3. Caso Concreto

4.3.1. Posiciones de las partes

59. Agroindustrias Santa Mónica argumenta que el Tribunal de Ibagué incurrió en los defectos fáctico y sustantivo, por dos razones. Primero, porque concluyó que el señor Bolaños Palma era titular de ELR por razones de salud pese a que (i) la historia clínica no evidenciaba “la presencia de una enfermedad profesional que ameritara acudir al inspector de trabajo”, ni “una afectación grave de la salud” y (ii) en cualquier caso, el empleador no tenía conocimiento de la existencia de una limitación física que afectara de forma significativa sus labores. Segundo, porque encontró que la terminación del contrato de trabajo del señor Bolaños Palma había sido discriminatoria, aun cuando existía prueba de que la relación laboral había culminado como consecuencia de la expiración del plazo que las partes acordaron.

60. El Tribunal de Ibagué, a través de informe presentado por el magistrado ponente de la sentencia cuestionada, sostuvo que no incurrió en los defectos alegados. Señaló que, de acuerdo con la historia clínica, al momento de la finalización del contrato laboral el 26 de julio de 2022, el señor Bolaños Palma se encontraba en una condición de salud que le impedía significativamente el normal desempeño de sus actividades. Por lo demás, señaló que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional la expiración del plazo pactado por las partes era una causa legal, pero no objetiva. Por lo tanto, no eximía al empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo.

61. En primera y en segunda instancia del trámite de tutela, las salas de casación laboral y penal de la Corte Suprema de Justicia consideraron que el fallo cuestionado incurrió en un defecto fáctico al no realizar una correcta apreciación de las pruebas. En particular, al ignorar que en la cláusula décima del contrato las partes acordaron expresamente que la duración de relación laboral sería de 3 meses improrrogables. En tal sentido, sostuvieron que las pruebas demostraban que el vínculo contractual finalizó por una causa legal y no en razón de una situación de discapacidad del demandante. Asimismo, concluyeron que el Tribunal de Ibagué erró al derivar de las circunstancias de salud del accionante un “fuero automático de salud”, ignorando que el señor Bolaños Palma no demostró tener una enfermedad que tuviera efectos permanentes en el mediano y largo plazo.

4.3.2. Análisis de la Sala

62. La Sala considera que el Tribunal de Ibagué no incurrió en defecto fáctico ni sustantivo al concluir que (i) el señor Bolaños Palma era titular de ELR por razones de salud y (ii) Agroindustrias Santa Mónica omitió desvirtuar la presunción de que la terminación fue discriminatoria. A continuación, la Sala desarrolla cada uno de estos puntos:

- El señor Bolaños Palma era titular de ELR por razones de salud

63. El Tribunal de Ibagué no incurrió en defecto fáctico o sustantivo al concluir que el señor Bolaños Palma era titular de ELR por razones de salud. Por el contrario, en criterio de la Sala, esta conclusión se fundó en las reglas de decisión que han sido desarrolladas por la Corte Constitucional y las pruebas aportadas al expediente ordinario laboral. Estas pruebas razonablemente demostraban que al momento de la finalización del contrato laboral (i) el señor Bolaños Palma tenía una condición de salud que le dificultaba significativamente

el normal desempeño de sus actividades laborales y (ii) Agroindustrias Santa Mónica conocía de su estado de salud:

64. (i) La limitación significativa en el ejercicio de las funciones. La Sala reitera que la jurisprudencia constitucional ha identificado algunos elementos de prueba indicativos que evidencian que la condición de salud del trabajador impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones. Estos incluyen, entre otros, (a) la presentación de incapacidades médicas días antes de la desvinculación laboral; (b) y la presentación al empleador del diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico[119].

65. La Sala encuentra que el análisis que realizó el Tribunal de Ibagué sobre este primer requisito, es compatible con la jurisprudencia constitucional y se fundó en las pruebas del expediente del proceso ordinario laboral. En efecto, el Tribunal de Ibagué dio por acreditado este requisito al constatar que la historia clínica evidenciaba que (a) a partir del 15 de junio de 2022 el señor Bolaños Palma acudió reiteradamente a valoraciones médicas por afectaciones en su región lumbar, y (b) los médicos tratantes le expedieron varias incapacidades médicas por esta afectación del 15 de junio al 26 de julio de 2022 - fecha de finalización del vínculo laboral-. Este ejercicio interpretativo del material probatorio (historia clínica del señor Bolaños Palma) efectuado por el Tribunal de Ibagué es razonable y concordante con la jurisprudencia constitucional.

66. Por lo demás, la Sala resalta que contrario a lo sostenido por la sociedad accionante, la jurisprudencia constitucional no condiciona la titularidad del fuero de salud a la presencia de una enfermedad profesional que ameritara acudir al inspector de trabajo”, ni “una afectación grave de la salud”. Tampoco exige demostrar, como lo sugirieron las sentencias de tutela de instancia, que el trabajador padece una enfermedad permanente con efectos en el mediano o en el largo plazo.

67. (ii) El conocimiento del empleador. La Corte Constitucional ha señalado que, para que opere la ELR por razones de salud, la condición de salud del trabajador debe ser conocida por su empleador antes de la desvinculación laboral (párr. 52 supra). La Sala concluye que el análisis que llevó a cabo el Tribunal de Ibagué sobre este segundo requisito, es compatible con la jurisprudencia constitucional. Esto, porque en la sentencia cuestionada el Tribunal de Ibagué concluyó que Agroindustrias Santa Mónica conocía de la situación de salud del señor Bolaños Palma habida cuenta de que en la contestación de la demanda ordinaria laboral reconoció que el señor Bolaños Palma presentó las incapacidades y restricciones médicas que emitió el médico tratante. La Sala advierte que, en efecto, esto es cierto. En el escrito de contestación Agroindustrias Santa Mónica presentó las siguientes manifestaciones que dan cuenta de su conocimiento de las incapacidades y de la situación de salud del señor Bolaños Palma:

- “[E]l demandante manifiesta tener una molestia en la parte baja de la espalda aproximadamente hace 3 días”[120].
- “[E]l demandante no continuó realizando la actividad el (sic) señor José Humberto Peña le manifiesta que se dirigiera al servicio médico lo cual realizo a las 12:40 PM del día 15 de junio de 2022”[121].
- “[E]l demandante manifiesta continuar con la molestia por lo cual se le indicó que colaborara con barrer de manera esporádica”[122].
- “[E]l demandante entregó incapacidad y posteriormente manifiesta que se realice reporte ante la ARL”[123].
- “[E]l demandante no asiste a la jornada laboral y posteriormente aporta una nueva incapacidad”[124].
- “[E]l demandante aporta su incapacidad así (sic) justificando su inasistencia se le manifiesta (sic) debe esperar que se le asigne una tarea conforme la restricción manifiesta”[125].

68. En tales términos, la Sala encuentra que la conclusión del Tribunal de Ibagué respecto del conocimiento de la situación de salud del señor Bolaños Palma, es razonable y se fundó en las propias afirmaciones que la sociedad accionante efectuó en la contestación de la demanda ordinaria.

- La expiración del plazo pactado no desvirtúa la presunción de despido discriminatorio

69. El Tribunal de Ibagué no incurrió en defecto fáctico o sustantivo al concluir que el cumplimiento del plazo pactado para la terminación del contrato laboral del señor Bolaños Palma, era insuficiente para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

70. La Sala reitera que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional la desvinculación de un trabajador titular de ELR, sin autorización del inspector del trabajo, se presume discriminatoria. Esta presunción cubre las desvinculaciones de los trabajadores que se derivan de la expiración del plazo pactado por las partes. La Corte Constitucional y la Sala Laboral han reiterado que el cumplimiento del plazo fijo pactado es una causal legal de terminación que no constituye, por sí solo, una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo que desvirtúa la presunción de despido discriminatorio en el caso de trabajadores titulares de ELR. Para desvirtuar el móvil discriminatorio en estos casos -además de acreditar el cumplimiento del plazo fijo pactado- el empleador debe demostrar que (i) no subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral o (ii) el trabajador no cumplía de manera adecuada sus funciones.

- El señor Palama Bolaños era titular de ELR por razones de salud. Sin embargo, Agroindustrias Santa Mónica no solicitó autorización al inspector del trabajo para desvincular

al accionante. En tales términos, la desvinculación se presumía discriminatoria.

- Agroindustrias Santa Mónica no desvirtuó la presunción de discriminación. Esto, porque se limitó a señalar que el contrato había terminado por la expiración del plazo. Al respecto, el Tribunal de Ibagué recordó que “el cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa ‘objetiva’”. A juicio del tribunal, esto implicaba que el vencimiento del plazo pactado (i) no eximía al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para no renovar el contrato de trabajo, si el trabajador es titular de estabilidad laboral reforzada, y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio[126]. Como se expuso, este análisis es plenamente concordante con la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral.

72. Por lo demás, la Sala advierte que, durante el trámite del proceso ordinario laboral, Agroindustrias Santa Mónica no demostró la existencia de una causa objetiva de terminación. En particular, no probó que las causas que motivaron la suscripción del contrato laboral hubieran desaparecido o que el señor Bolaños Palma incumpliera sus funciones. Ahora bien, la Sala advierte que, mediante escrito de 30 de abril de 2025, durante el trámite de tutela, Agroindustrias Santa Mónica señaló que luego de la desvinculación del señor Bolaños Palma, no contrató a ningún otro trabajador. Según afirmó, fue solo hasta el 10 de enero de 2023, esto es, seis meses después, que vinculó laboralmente a un trabajador en el puesto del señor Bolaños Palma -oficios varios-. Esto, con ocasión de la nueva cosecha de arroz. En criterio de la Sala, sin embargo, esta justificación no desvirtúa la presunción de despido discriminatorio. Esto, porque (i) este argumento no fue elevado en el trámite del proceso ordinario laboral y (ii) en cualquier caso, la empresa accionante no adjuntó ningún soporte de sus afirmaciones.

73. Conclusión. En tales términos, la Sala concluye que el Tribunal de Ibagué no incurrió en los defectos fáctico y sustantivo que fueron invocados en la acción de tutela. Por el contrario, la providencia judicial cuestionada se fundó en (i) las reglas de decisión sobre la ERL por razones de salud que han sido recientemente sistematizadas por la Corte

Constitucional, (ii) la jurisprudencia constitucional y ordinaria respecto del fuero de salud en contratos a término fijo y (iii) las pruebas que reposaban en el expediente del proceso ordinario laboral.

5. Órdenes y remedios

74. Con fundamento en las anteriores consideraciones la Sala ordenará:

- Revocar las decisiones de primera y segunda instancia proferidas en el proceso de tutela sub examine. En su lugar, negará el amparo de los derechos fundamentales de Agroindustrias Santa Mónica.

- Dejará sin efectos la sentencia del 26 de septiembre de 2024 emitida por el Tribunal de Ibagué en cumplimiento del fallo de tutela en primera instancia de tutela sub examine. En consecuencia, la Sala aclara que la sentencia del Tribunal de Ibagué del 20 de junio de 2024 -providencia judicial cuestionada- queda en firme.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia del 22 de octubre de 2024 proferida por la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la sentencia del 24 de julio de 2024 dictada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual amparó los derechos fundamentales de la parte accionante. En su lugar, NEGAR el amparo de los derechos fundamentales de Agroindustrias Santa Mónica.

SEGUNDO. DEJAR SIN EFECTO las sentencias de reemplazo de la segunda instancia del proceso judicial con radicación 73408310300120220009901, proferida el 26 de septiembre de 2024 por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, en cumplimiento de la sentencia de tutela en primera instancia del 24 de julio de 2024, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el trámite de la tutela promovida por Agroindustrias Santa Mónica en contra de la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué. En su lugar, DEJAR EN FIRME la sentencia de segunda instancia proferida el 20 de junio de 2024, por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué en el trámite del proceso judicial con radicación 73408310300120220009901.

TERCERO. Por Secretaría General, LIBRAR las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Comuníquese y cúmplase

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO

Magistrado

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

[1] Expediente digital T-10.820.491, archivo “contrato laboral.pdf”.

[2] Ib., archivo “demanda ordinaria laboral”, p. 1. y archivo “contestación a la demanda ordinaria laboral”, p. 1.

[3] Ib., archivos “anexos acción de tutela”, “contrato de trabajo de fecha 27 de abril de 2022”. No obstante a que en el contrato de trabajo se pactó un término fijo de 3 meses, el título del contrato se denominó “a término de obra o labor determinada inferior a un año”.

[4] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de fecha 15 de junio de 2022”.

[5] Ib.

[6] Ib.

[7] Ib.

[8] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de ecografía de abdomen total de fecha 23 de junio de 2022”.

[9] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de radiografía de columna lumbosacra de fecha 24 de junio de 2022”.

[10] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de radiografía de columna lumbosacra de fecha 29 de junio de 2022”.

[11] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de radiografía de columna lumbosacra de fecha 12 de julio de 2022”.

[12] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de radiografía de columna lumbosacra de fecha 14 de julio de 2022”.

[13] Ib., archivos “anexos demanda ordinaria laboral”, “historia clínica de radiografía de columna lumbosacra de fecha 18 de julio de 2022”.

[14] Previo a la radicación del proceso ordinario laboral, el 31 de agosto de 2022, el señor

Bolaños Palma presentó acción de tutela en contra de Agroindustrias Santa Mónica por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales. Argumentó que la sociedad accionante desconoció la obligación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 porque no solicitó autorización al inspector del trabajo para su desvinculación laboral. Solicitó declarar su “despido” ineficaz y, en consecuencia, ordenar su reintegro laboral. El 13 de septiembre de 2022, el Juzgado Promiscuo Municipal de Ambalema, Tolima, declaró improcedente la acción de tutela porque encontró insatisfecho el principio de subsidiariedad. Mediante sentencia del 24 de octubre de 2022, el Juzgado Primero Promiscuo de Familia de Lérída, Tolima, confirmó la decisión de primera instancia.

[15] Expediente digital T-10.820.491, archivo “contestación de la demanda ordinaria laboral”. Propuso las siguientes excepciones de mérito: (i) mala fe; (ii) acción temeraria; (iii) pago de acreencias laborales; (iv) inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, y (v) condena en costas y agencias de derecho.

[16] Ib., archivo “audiencia del 23 de mayo de 2023”. En la fase de decreto de pruebas, el apoderado del señor Bolaños Palma desistió del testimonio de Shirley Ramírez.

[17] Ib., archivo “audiencia del 4 de julio de 2023”, grabación II, minuto 21:30.

[18] Ib., archivo “audiencia del 4 de julio de 2023”, grabación II, minuto 23:30.

[19] Ib., archivo “sentencia de segunda instancia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué el 20 de junio de 2024”.

[20] Ib., archivo “sentencia de segunda instancia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué del 20 de junio de 2024”, p. 22.

[21] Ib., p. 21.

[22] Ib.

[23] Ib.

[24] Ib., como fundamento de esta consideración citó las sentencias T-195 de 2022 de la Corte Constitucional y del 15 de julio de 2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte

Suprema de Justicia con radicación 67633.

[25] Ib., p. 23-24.

[26] Ib., archivo “acción de tutela”.

[27] Ib., archivo “informe presentado por el magistrado Jair Enrique Murillo Minotta del Tribunal de Ibagué”.

[28] Ib., archivo “informe presentado por Yesid Ruben Bolaños Palma”.

[30] Ib., archivo “fallo de primera instancia”, p. 12.

[31] Ib., archivo “sentencia de reemplazo de segunda instancia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué del 26 de septiembre de 2024”, p. 20.

[32] Ib., p. 21.

[33] Ib., archivo “Comunicación de fecha 11 de abril de 2025”.

[34] Ib., archivo “Comunicación de fecha 30 de abril de 2025”.

[35] Ib.

[36] Constitución Política, art. 86.

[37] Corte Constitucional, sentencias T-697 de 2006, T-176 de 2011, T-279 de 2021, T-292 de 2021 y T-320 de 2021.

[38] Corte Constitucional, sentencia SU-424 de 2021.

[39] Corte Constitucional, sentencia T-593 de 2017. En concordancia con el inciso 5º del artículo 86 de la Constitución[39], el artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991 prevé los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares. En concreto, el numeral 4º dispone que la acción de tutela será procedente contra acciones y omisiones de particulares cuando el accionante “tenga una relación de subordinación o indefensión” respecto del accionado.

[40] Corte Constitucional, sentencia SU-961 de 1999.

[41] Corte Constitucional, sentencia T-273 de 2015.

[42] Corte Constitucional, sentencia T-071 de 2021.

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

[44] Ib.

[45] Decreto 2591 de 1991, art. 6. “La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

[46] Constitución Política, art. 86.

[47] Corte Constitucional, sentencia SU-038 de 2023.

[48] Corte Constitucional, sentencias T-335 de 2000, T-1044 de 2007, T-658 de 2008, T-505 de 2009, T-610 de 2009, T-896 de 2010, T-040 de 2011, T-338 de 2012, T-512 de 2012, T-543 de 2012, T-1061 de 2012, T-931 de 2013, T-182 de 2014 y T-406 de 2014.

[49] Corte Constitucional, sentencia SU-073 de 2019.

[50] Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2006.

[51] Corte Constitucional, sentencia SU-573 de 2019. Ver también, sentencia C-590 de 2005.

[52] Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2006.

[53] Corte Constitucional, sentencia SU-379 de 2019.

[54] Corte Constitucional, sentencia T-093 de 2019.

[55] Corte Constitucional, sentencia SU-379 de 2019.

[56] Corte Constitucional, sentencia C-590 de 2005.

[57] Corte Constitucional, sentencia SU-379 de 2019.

[58] Corte Constitucional, sentencia T-586 de 2012.

[59] Corte Constitucional, sentencias C-590 de 2005, SU-061 de 2018 y T-470 de 2018, entre otras.

[60] Ib.

[61] Corte Constitucional, sentencia T-020 de 2021.

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

[63] Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, T-317 de 2017, T-118 de 2019, T-102 de 2020, T-386 de 2020, T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

[64] Corte Constitucional, sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

[65] Ib. Ver también, Corte Constitucional, sentencias SU-380 de 2021, T-574 de 2020 y T-052 de 2020.

[66] Corte Constitucional, sentencia T-581 de 2023. Ver también, Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997.

[67] Corte Constitucional, sentencia T-586 de 2019. Ver también, Corte Constitucional, sentencia T-434 de 2008.

[68] Corte Constitucional, sentencias SU-380 de 2021, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021. La Corte Constitucional ha señalado que la legislación que favorece a personas en situación de discapacidad “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros” (sentencia C-531 de 2000).

[69] Corte Constitucional, sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y

T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.

[70] Corte Constitucional, sentencia T-420 de 2019.

[71] Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-459 de 2021.

[72] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-195 de 2022, T-052 de 2020, T-041 de 2019, entre otras.

[73] Corte Constitucional, sentencia C-606 de 2012.

[74] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. La Corte precisó que estas circunstancias no son taxativas, en tanto que el juez deberá analizar cada caso concreto para determinar si el empleado es beneficiario de la ELR.

[75] Ib.

[76] Ib.

[77] Ib.

[78] Corte Constitucional, sentencias SU-061 de 2023, T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020 y T-383 de 2014, entre otras.

[79] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020 y T-419 de 2016, entre otras.

[81] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-434 de 2020, T-118 de 2019, entre otras.

[82] Ib.

[83] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-664 de 2017.

[84] Ib.

[85] Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2020 y T-453 de 2014.

[86] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-581 de 2023, T-195 de 2022 y T-434 de 2020, entre otras.

[87] Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022.

[88] Corte Constitucional, sentencias T-581 de 2023, T-195 de 2022, T-273 de 2020, T-586 de 2019, T-201 de 2018 y T-372 de 2017, entre otras. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394), entre otras.

[89] Ib. En sede de tutela, por regla general, en los casos en que esta proceda como mecanismo de protección transitorio, no procede dicha orden. Cfr. Sentencias T-102 de 2020, T-351 de 2015, T-041 de 2014 y T-111 de 2012. Por el contrario, si la tutela procede como mecanismo de protección definitivo, el juez de tutela deberá ordenar el pago de los salarios dejados de percibir. Ver también, sentencias T-273 de 2020, T-478 de 2019, T-305 de 2018, T-201 de 2018 y T-317 de 2017.

[90] Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2º. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394).

[91] La desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro (Sentencia T-586 de 2019). Así, en el evento en que no sea posible evidenciar que el trabajador padezca una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las labores -situación que prima facie es de difícil valoración probatoria en sede de tutela- es razonable considerar que el empleador no estaba en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral y, por tanto, no le es extensible la sanción contenida en la Ley 361 de 1997. Lo anterior, dado que en dichas circunstancias la terminación del contrato no se advierte injustificada ni puede calificarse como discriminatoria. Con todo, si se acredita que la razón del despido o desvinculación es la condición de salud del trabajador, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista por la Ley 361 de 1997. Corte Constitucional, sentencias T-102 de 2020 y SU-040 de 2018.

[92] Corte Constitucional, sentencias T-273 de 2020, T-586 de 2019, T-201 de 2018 y T-372 de 2017, entre otras. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018 (Rad. 53394).

[93] Ib.

[94] Artículo 8 de la Ley 776 de 2002: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

[95] Corte Constitucional, sentencia SU-396 de 2024. Ver también, sentencia T-195 de 2022, reiterada por las sentencias SU-269 de 2023, SU-061 de 2023, T-076 de 2024 y T-581 de 2023.

[96] Ib.

[97] Ib.

[98] Ib.

[99] Ib.

[100] Ib.

[101] Ib.

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

[103] Corte Constitucional, sentencia T-145 de 2024. Ver también, sentencias T-263 de 2009, T-386 de 2020 y T-035 de 2022.

[104] Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020 (Rad. 67.633).

[105] Ib.

[107] Corte Constitucional, sentencias SU-167 de 2024, SU-060 de 2024, SU-159 de 2002 y

T-442 de 1994.

[108] Corte Constitucional, sentencias SU-167 de 2024 y SU-354 de 2020. En la primera sentencia referida, la Corte se refirió a aquellas “pruebas que por disposición de la ley no son demostrativas del hecho objeto de la decisión”.

[109] Corte Constitucional, sentencias SU-048 de 2022 y SU-060 de 2024.

[110] Corte Constitucional, sentencia T-104 de 2014.

[111] Corte Constitucional, sentencias SU-167 de 2024, SU-060 de 2024, SU-387 de 2022, T-274 de 2012, T-535 de 2015, T-442 de 1994, T-233 de 2007 y SU-636 de 2015.

[112] Corte Constitucional, sentencias SU-074 de 2022, SU-273 de 2022 y SU-060 de 2024.

[113] Corte Constitucional, sentencia SU-396 de 2024. Ver también, sentencias SU-060 de 2024, SU-141 de 2020, SU-041 de 2018, SU-573 de 2017, SU-242 de 2015 y SU-159 de 2002.

[114] Ib. Ver también, sentencias SU-060 de 2024, SU-573 de 2017 y SU-115 de 2019.

[115] Ib. Ver también, sentencias SU-424 de 2016, T-462 de 2003 y T-842 de 2001.

[116] Corte Constitucional, sentencias SU-060 de 2024, SU-573 de 2017 y SU-659 de 2015.

[117] Corte Constitucional, sentencia SU-354 de 2020. Cfr. Sentencia SU-448 de 2011

[118] Corte Constitucional, sentencia SU-396 de 2024. Para analizar la configuración de esta clase de defecto, la Corte Constitucional ha tenido como base el principio *iura novit curia*, según el cual el juez conoce el derecho, y por tanto tiene los elementos para resolver el conflicto puesto de presente de cara a las sutilezas de cada caso concreto. Así las cosas, se ha entendido que “la construcción de la norma particular aplicada es una labor conjunta del legislador y del juez, en la cual el primero de ellos da unas directrices generales para regular la vida en sociedad y el segundo dota de un contenido específico a esas directrices para darle sentido dentro del marco particular de los hechos que las partes le hayan

probado”. Corte Constitucional, sentencias T-346 de 2012 y SU-354 de 2020.

[119] Ib.

[120] Expediente digital T-10.820.491, archivo “contestación de la demanda ordinaria laboral”, p. 2.

[121] Ib.

[122] Ib.

[123] Ib.

[124] Ib.

[125] Ib.

[126] Ib., como fundamento de esta consideración citó las sentencias T-195 de 2022 de la Corte Constitucional y del 15 de julio de 2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicación 67633.

This version of Total Doc Converter is unregistered.