

Sentencia T-364/24

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

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

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

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo

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

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Segunda de Revisión-

T-364 DE 2024

Acción de tutela interpuesta por Juan contra Gaseosas Lux S.A.S.

Asunto: reiteración de jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de

persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

Magistrado ponente:

Juan Carlos Cortés González

Síntesis de la decisión

¿Qué estudió la Corte?

La Sala Segunda de Revisión estudió una acción de tutela presentada por un hombre de 68 años, quien demostró haber mantenido una relación laboral bajo contrato a término fijo con la demandada desde 1996. El accionante argumentó que la parte accionada decidió no renovar su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud, el cual era plenamente conocido por esta, y sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, lo que desconoció su condición de debilidad manifiesta. Por otro lado, la parte demandada sostuvo que la terminación del vínculo laboral se debió a una causal objetiva, esto es, el “vencimiento del plazo pactado” y que, contrario a lo manifestado por el actor, no se configuró un acto de discriminación por su condición de salud. Además, argumentó que el actor no se encuentra en un estado de vulnerabilidad, ya que cuenta los requisitos para acceder a la pensión.

¿Qué consideró la Corte?

Luego de verificar los requisitos de procedencia de la acción de tutela, la Sala reiteró las reglas sobre la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, de acuerdo con las sentencias SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022, entre otras. Estas sentencias establecen que la estabilidad laboral reforzada garantiza la permanencia en el empleo de personas en situación de debilidad por razones de salud, con base en derechos constitucionales como la igualdad y la protección de personas vulnerables. La Corte enfatizó la titularidad del derecho para quienes sufren una disminución física, psíquica o sensorial, así como se refirió a la necesidad de que el empleador conozca previamente la condición de salud del trabajador y que justifique cualquier despido ante la autoridad laboral. Se subrayó la prohibición de terminar contratos por razones de salud sin justificación objetiva, se explicaron los requisitos para acreditar la estabilidad laboral reforzada y se reiteró la aplicación de estas reglas en contratos a término fijo.

¿Qué decidió la Corte?

La Corte decidió revocar la sentencia del Juzgado Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá y concedió el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, la garantía de los derechos al trabajo, a la igualdad, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del actor. Además, ordenó a la empresa accionada reintegrar al accionante a un cargo igual o superior al que desempeñaba, ofreciéndole capacitación adecuada si hay cambios en sus funciones, así como afiliarlo al sistema de seguridad social integral. También ordenó el pago a su favor de los salarios y prestaciones dejados de percibir, aportes a seguridad social, junto con la indemnización de 180 días dispuesta por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Bogotá, D. C., tres (03) de septiembre 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 los nombres reales del accionante y de cualquier otro dato que permita su identificación, con la finalidad de proteger su derecho a la intimidad. En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de 2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011, el Acuerdo 02 de 2015 y la Circular Interna No. 10 de 2022, esta providencia se registrará en dos versiones. La primera contendrá los datos esenciales de las partes y será comunicada por la Secretaría General a las partes y autoridades involucradas, mientras que la segunda garantizará la reserva de los datos personales para utilizarse en los canales de difusión e información dispuestos por la Corte Constitucional.

I. I. ANTECEDENTES

Hechos y acción de tutela

1. 1. Hechos. El actor laboró en la empresa Gaseosas Lux S.A.S. desde el 16 de marzo de 1996, bajo un contrato de trabajo a término fijo con una duración inicial de un año, el cual se prorrogó anualmente. Se desempeñó como mecánico de mantenimiento de maquinaria y durante la vigencia de la relación laboral fue diagnosticado con discopatía degenerativa lumbar (L4-L5, L5-S1), hipotiroidismo y diabetes.

2. Conforme a la descripción de las funciones allegada por la demandada, las responsabilidades del actor eran: “Ejecutar, revisar y hacer seguimiento al mantenimiento eléctrico, mecánico y lubricación de maquinaria, equipos auxiliares e infraestructura para garantizar el correcto funcionamiento de las máquinas y mantener el indicador de eficiencia mecánica en los parámetros establecidos por la Compañía”. Además, la historia médica osteomuscular del actor da cuenta de que debía empujar y halar piezas y motores, levantar, descargar herramientas y partes de maquinaria.

3. De acuerdo con la documentación aportada por la accionada, en el certificado médico de control periódico de fecha 18 de noviembre de 2019, se registraron recomendaciones médicas por el término de tres meses en las cuales textualmente se indicó: “es necesario implementar las siguientes recomendaciones: 1. Debe evitar realizar movimientos de flexo-extensión o rotación de columna lumbar de manera repetitiva o sostenida, por su actual condición de salud osteomuscular de columna. 2. Debe evitar realizar cargas o levantar peso mayor a 10 kg por su actual condición de salud osteomuscular de columna. (...)”. Como recomendaciones generales, se dijo: “(...) 3. Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología tiroidea (...) 4. Se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo de su patología de columna por clínica del dolor (...)”. Finalmente, se presentó como observación: “se evidencia alteración a nivel columna lumbar. Se deben implementar todas las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo y mitigar un deterioro adicional (...)”.

4. En el año 2022, también se generaron recomendaciones respecto del trabajador. De acuerdo con el certificado médico de control periódico del 2 de noviembre: “es necesario implementar las siguientes recomendaciones: 1. Debe evitar realizar movimientos de flexo-extensión o rotación de columna lumbar de manera repetitiva o sostenida, por su actual

condición de salud osteomuscular de columna. 2. Debe evitar realizar cargas o levantar peso mayor a 10 kg por su actual condición de salud osteomuscular de columna. (...)” .

5. El 3 de febrero de 2023, Gaseosas Lux S.A.S. le notificó al actor la terminación de su contrato de trabajo bajo la causal de vencimiento del plazo pactado, con efecto a partir del 15 de marzo de 2023.

6. El actor explicó que, a pesar de su estado de salud, la sociedad accionada le terminó el vínculo sin considerar que era beneficiario de estabilidad laboral reforzada. Además, indicó que la empresa no solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo, lo cual desconoce lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

7. Según indicó el accionante, antes de la terminación del vínculo laboral se encontraba incapacitado. Para probar este hecho el actor presentó certificaciones de su EPS, en las que aparecen las siguientes incapacidades:

Fecha inicial

Fecha final

Diagnóstico

En vigencia de la relación laboral

05/01/2023

10/01/2023

Otros trastornos de los meniscos

24/01/2023

02/02/2023

13/02/2023

15/02/2023

Otros trastornos de los meniscos

16/02/2023

19/02/2023

Otros trastornos de los meniscos

13/03/2023

16/03/2023

Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía.

Posterior a la terminación

22/03/2023

24/03/2023

Otras gonartrosis

28/03/2023

29/03/2023

Dolor en articulación

8. Además de las incapacidades mencionadas por el actor, la parte accionada presentó un reporte que incluye, entre otras, las incapacidades registradas durante el año anterior a la terminación del contrato:

Fecha inicial

Fecha final

Código diagnóstico

Diagnóstico

13/04/2022

22/04/2022

E119

20/05/2022

23/05/2022

M171

Otras gonartrosis primarias

21/06/2022

30/06/2022

S832

Desgarro de Meniscos

06/07/2022

10/07/2022

E119

Diabetes mellitus no Insulinodependiente

21/07/2022

27/07/2022

M179

Gonartrosis, no especificada

03/08/2022

05/08/2022

M170

Gonartrosis primaria

17/08/2022

15/09/2022

M472

Otras espondilosis con radiculopatía

23/09/2022

24/09/2022

M255

Dolor en articulación

06/10/2022

10/10/2022

M179

Gonartrosis, no especificada

11/10/2022

20/10/2022

M179

Gonartrosis, no Especificada

04/11/2022

06/11/2022

E119

Diabetes Mellitus no Insulinodependiente

06/12/2022

07/12/2022

J00

Rinofaringitis aguda

21/12/2022

24/12/2022

M233

Otros trastornos de meniscos

28/12/2022

30/12/2022

M518

05/01/2023

10/01/2023

M233

Otros Trastornos de meniscos

24/01/2023

02/02/2023

M233

Otros trastornos de meniscos

07/02/2023

08/02/2023

M519

Trastornos discos intervertebrales no especificado

13/02/2023

15/02/2023

M233

Otros trastornos de meniscos

16/02/2023

19/02/2023

M233

Otros Trastornos de meniscos

13/03/2023

15/03/2023

M511

Trastorno de disco Lumbar y Otros, con radiculopatía

9. El 9 de marzo de 2023, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dictaminó que el actor

tenía una PCL de 20.00% por el diagnóstico M513 enfermedad de origen laboral, según da cuenta el dictamen de determinación de pérdida de capacidad laboral No. 79111544-5834.

Novedad

Fecha

Entidad

Calificación

Calificación AT

23/05/2011

ARL Liberty

Cierra AT del 25/04/2011

1. 1. Emisión de manejo de patología de columna por EPS.

Calificación por invalidez

7/10/2011

Junta Regional

Lumbago no especificado / apelación Junta Nacional

Enfermedad laboral

4/04/2012

Junta Regional

2. Discopatía lumbar

3. Hernia discal

4. Lumbalgia crónica

5. PCL 9.90%

Enfermedad laboral

4/04/2012

ARL Liberty

Calificación de presuntas enfermedades laborales

* Lumbalgia mecánica

* Hernia discal

Calificación por enfermedad

27/10/2012

EPS Cruz Blanca

Calificación de presuntas enfermedades laborales

□ Lumbalgia mecánica

□ Discopatía degenerativa

Hernia discal

Calificación por invalidez

12/10/2017

ARL SURA

Sin información

Dictamen

14/09/2018

Junta Regional

Sin información

Pago de Indemnización

26/12/2018

ARL SURA

Notificación pago de indemnización PCL 22.20%

Dictamen en firme

10/05/2019

Junta Regional

Enfermedad laboral

M545

M513

PCL 22.20%

Notificación revisión pérdida de capacidad laboral

12/03/2021

ARL SURA

Calificación de pérdida de capacidad laboral 17.9%

Control periódico

2/11/2022

Colmédicos

Seguimiento medicina laboral, emisión de recomendaciones temporales por 3 meses

Dictamen en firme

13/03/2023

Junta Nacional

Enfermedad laboral

M513

PCL 20%

11. El actor sostuvo que al momento de la terminación de su contrato de trabajo estaba recibiendo tratamiento médico para aliviar los dolores generados por su diagnóstico de discopatía degenerativa lumbar. Indicó que, como consecuencia de la finalización de su contrato laboral, tuvo que asistir a consultas con la especialidad de psicología debido a la depresión ocasionada por su difícil situación económica.

12. Manifestó que carece de cualquier tipo de ingreso económico que le permita cubrir sus necesidades básicas. Igualmente, mencionó que tiene un hijo menor de edad que depende económicamente de él y que su esposa no está empleada, por lo que es el único responsable de cubrir todos los gastos del hogar. Afirmó que su salario era el único ingreso del que disponía para su subsistencia y la de su núcleo familiar. También mencionó que tiene a su cargo obligaciones financieras y crediticias, entre ellas, el pago de arriendo, los servicios públicos, tarjetas de crédito, así como gastos de alimentación.

13. El accionante aseguró que actualmente adelanta un proceso judicial para realizar el traslado de su régimen pensional. Esta situación ha obstaculizado el reconocimiento de su pensión, lo que implica que no tiene ingresos para su subsistencia.

14. Acción de tutela. El 28 de agosto de 2023, Juan de 68 años presentó acción de tutela contra la empresa Gaseosas Lux S.A.S, con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al

trabajo y a la 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 a término fijo bajo la causal de vencimiento del plazo pactado, sin considerar sus patologías médicas, que eran conocidas por el empleador. El Juzgado Sesenta y Seis Civil Municipal de Bogotá (Transitoriamente Juzgado Cuarenta y Ocho de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá) admitió la acción mediante auto del 29 de agosto de 2023 y vinculó al Ministerio del Trabajo y a Porvenir) .

15. En consecuencia, solicitó al juez de tutela ordenar a la demandada: (i) el reintegro a un puesto de trabajo igual o similar, que cumpla con las condiciones en las que se encontraba antes de la terminación del vínculo laboral, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas que le resultan aplicables; y (ii) el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el 15 de marzo de 2023 hasta que se ordene su reintegro.

Trámite de la acción de tutela y sentencias objeto de revisión

Actuación

Contenido

Auto declara nulidad

Mediante auto del 25 de septiembre de 2023, el Juzgado Sesenta y Seis Civil Municipal de Bogotá (transitoriamente Juzgado Cuarenta y Ocho de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá), declaró la nulidad de todo lo actuado a partir del auto admisorio y hasta el fallo del 8 de septiembre de 2023. Argumentó que la empresa accionada no fue notificada correctamente de la acción de tutela presentada en su contra. La notificación del auto admisorio de la tutela se envió a correos electrónicos que no correspondían al correo oficial de la empresa para notificaciones judiciales, lo que constituyó una violación al debido proceso.

Respuesta Porvenir

Porvenir solicitó que se negara el amparo o se declarara la improcedencia de la acción. Argumentó que las solicitudes del actor, como el reintegro laboral y el pago de prestaciones sociales y demás acreencias laborales, están dirigidas contra Gaseosas Lux S.A. Sostuvo que

no tiene ninguna responsabilidad en estas reclamaciones, por lo que carece de legitimación en la causa por pasiva.

Respuesta Ministerio de Trabajo

El Ministerio del Trabajo solicitó que se declare la improcedencia de la acción y, en consecuencia, que se le exima de cualquier responsabilidad. Argumentó que no tiene ninguna obligación ni ha vulnerado o puesto en peligro los derechos fundamentales del accionante.

Contestación Gaseosas Lux S.A.S.

Luego de su notificación, la parte accionada solicitó la declaratoria de improcedencia de la acción. Argumentó que la misma no cumple con los presupuestos para su admisión, porque: (i) no existe vulneración o amenaza de derechos fundamentales, ya que la terminación del contrato se fundamentó en una causa objetiva y no en un acto de discriminación; (ii) no se cumple con el principio de inmediatez, pues el actor no interpuso la acción al momento de la finalización del vínculo laboral, así como tampoco se demostró una razón justificada para la tardanza, ni se encuentra en una situación de debilidad manifiesta que pueda justificar la demora; (iii) no hubo vulneración al mínimo vital, pues el accionante no demostró una afectación económica ya que no probó falta de pago en el canon de arrendamiento o de los servicios públicos. Además, el actor cumple con los requisitos para obtener la pensión de vejez.

Decisión de primera instancia

Mediante fallo del 2 de octubre de 2023, el Juzgado Sesenta y Seis Civil Municipal de Bogotá (transitoriamente Juzgado Cuarenta y Ocho de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá), determinó que el actor se encontraba en una situación de debilidad manifiesta debido a su diagnóstico de discopatía degenerativa y su condición de prepensionado. Concluyó que la empresa desconoció la garantía de estabilidad laboral reforzada al no considerar las condiciones del actor. Sostuvo que el despido fue discriminatorio por incumplir el trámite del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Consideró que el actor estaba en una difícil situación económica. Como resultado, ordenó el reintegro del trabajador, el pago de salarios y prestaciones desde el despido, y la afiliación al sistema integral de seguridad social. La

acción se concedió de manera transitoria por cuatro meses, durante los cuales el actor debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral y tramitar su pensión de vejez. Se exoneró de responsabilidad al Ministerio del Trabajo, a la AFP Porvenir y a la AFP Protección.

Impugnación Gaseosas LUX S.A.S.

La parte accionada impugnó el fallo del 2 de octubre de 2023, solicitó se revocara y que se negara el amparo de los derechos fundamentales. Argumentó que el accionante no presentaba incapacidades ni recomendaciones médicas, así como tampoco estaba en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral al finalizar su contrato, lo que hace improcedente la tutela. Además, consideró que las pruebas no demostraron que su deterioro de salud le generara un impacto en sus labores o le impidiera trabajar. Se destacó que el accionante tiene derecho a una pensión de vejez, lo que contradice su presunta vulnerabilidad económica. Se cuestionó la presunción de despido discriminatorio, pues no se demostró el nexo causal entre la terminación del contrato y las patologías del trabajador. Sostuvo que cumplió con todos los requisitos legales para finalizar el contrato. Argumentó que no se configuró un perjuicio irremediable que justificara la tutela. Señaló que el proceso debe ser conocido por la jurisdicción ordinaria laboral y no por la constitucional.

Decisión de segunda instancia

El 1° de diciembre de 2023, el Juzgado Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá revocó la sentencia de primera instancia y, en su lugar, negó el amparo. Destacó la naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela como mecanismo constitucional de protección de los derechos fundamentales. Sostuvo que la acción de tutela no puede utilizarse como un recurso alternativo a los otros medios judiciales disponibles, sino que debe ser un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Señaló que el actor contaba con otros recursos judiciales ordinarios, como las acciones ante la jurisdicción laboral para debatir la legalidad de su despido, y que el actor no demostró estar en una situación de debilidad manifiesta ni que su situación justificara la intervención excepcional del juez constitucional. Concluyó que no se evidenció un despido arbitrario o discriminatorio basado en el estado de salud del trabajador, ya que no se probó que sus condiciones médicas le impidieran sustancialmente desempeñar sus funciones y que el contrato de trabajo terminó por la culminación del término convenido y no por causa de su estado de salud.

Actuaciones en sede de revisión ante la Corte Constitucional

17. Auto de pruebas. El 31 de mayo 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, el despacho (i) decretó la práctica de la declaración de la parte accionante y, asimismo, dispuso (ii) oficiar a la accionada para que presentará la documentación pertinente sobre el vínculo laboral, la terminación del contrato y sobre las circunstancias asociadas al estado de salud del accionante; (iii) ofició a Liberty ARL y a Compensar Salud EPS para que allegaran copia íntegra y actualizada de la historia clínica de Juan; (iv) ofició a AFP Protección para que informara la situación pensional del actor. Y, por último, (v) ordenó consultar la información del accionante en bases de datos públicas (SISBEN, ADRES, RUAF, entre otras).

18. Consulta a bases de datos. El 7 de junio de 2024, se realizó consulta de la información del accionante en la base de datos pública de la ADRES, para verificar el estado de afiliaciones en salud – BDUA, en la encuesta del Sistema de Selección de Beneficiarios (SISBÉN) y en el Registro Único de Afiliados (RUAF). Dichas consultas se realizaron con el documento de identidad del accionante.

19. Declaración de parte. El 14 de junio de 2024, se recibió la declaración de parte del actor, quien se pronunció (i) sobre los extremos contractuales de su relación laboral. Al respecto, sostuvo que la carta de terminación no fue debidamente motivada por su antiguo empleador, razón por la cual se trató de un despido discriminatorio. Además, (ii) se refirió a su condición de salud, especialmente al diagnóstico de discopatía degenerativa lumbar, hipotiroidismo y diabetes. Indicó que en vigencia de la relación laboral presentó varias incapacidades y le fueron prescritas recomendaciones médicas, las cuales fueron debidamente notificadas al empleador por medio de documentos físicos. Indicó que, el 9 de marzo de 2023, la Junta Nacional de Calificación lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 20.22%, hecho que también era conocido por la parte accionada, pues la junta notificó directamente a la empresa de los dictámenes. Mencionó que (iii) su núcleo familiar lo compone su hijo de 17 años y su esposa, quienes dependen económicamente de él. Manifestó que (iv) debido a su despido no tiene ingresos y tuvo que acudir a tarjetas de crédito para solventar sus obligaciones y necesidades básicas, como alimentación, servicios públicos y transporte para acudir a citas médicas. Manifestó que sus obligaciones ascienden a una suma aproximada de

\$1.400.000. Esta circunstancia lo llevó a presentar afectaciones en su salud mental y a acudir al psicólogo. Frente a su estado pensional indicó que (v) actualmente se encuentra adelantando un proceso de traslado de régimen. Finalmente, explicó que (vi) no presentó la acción de tutela luego de la terminación del contrato porque acudió al Ministerio de Trabajo para reclamar sus derechos laborales y consultó abogados, pero no contaba con ingresos para pagar honorarios. Luego buscó asesoramiento en la Universidad Católica de Colombia y, posteriormente, en la Defensoría del Pueblo. Adicionalmente, el actor presentó documentación para soportar algunas de sus afirmaciones.

20. Respuesta de la parte accionada y de las entidades oficiadas. A continuación, la Sala sintetiza las respuestas de la empresa demandada y de las entidades requeridas.

Parte o vinculado

Respuesta

Respuesta Gaseosas LUX S.A.S.

El 24 de junio de 2024, la parte accionada, por intermedio de apoderada judicial, envió la documentación requerida por el despacho. Además, indicó que: (i) la terminación del contrato fue con ocasión de la finalización del término fijo pactado en su contrato de trabajo; (ii) en la compañía si hay trabajadores en la planta de personal que desempeñen el mismo cargo de mecánico de mantenimiento; y (iii) el accionante no se encontraba incapacitado ni con recomendaciones vigentes al momento de notificación del preaviso para la finalización del contrato.

Respuesta Liberty ARL

El 18 de junio de 2024 la empresa informó que la Compañía Liberty Seguros de Vida S.A. se encuentra disuelta desde el 1° de noviembre de 2019, por lo que la respuesta debía suministrarse por la Compañía de Seguros Bolívar S.A. Por su parte, Seguros Bolívar S.A. allegó copia de la historia clínica del accionante.

Respuesta Compensar EPS

El 6 de junio de 2024, la entidad informó que “la Historia Clínica es un documento privado,

obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. La historia clínica es un documento legal y, por lo tanto, solo puede ser entregada al titular de la misma o con autorización firmada a un tercero. En caso de tratarse de un menor de edad o persona discapacitada se entregará al responsable o representante legal del paciente, autoridades judiciales previstas en la Ley”.

Respuesta AFP Protección

El 7 de junio de 2024, la administradora dio respuesta al requerimiento e informó que el actor no ha presentado formalmente una solicitud de reconocimiento y pago de pensión de vejez. Por lo tanto, realizó un análisis sobre el capital acumulado en la cuenta de ahorro individual del accionante, en el cual se tuvo en cuenta la posibilidad de un bono pensional, así como se consideró la presencia de una potencial cónyuge beneficiaria con 60 años de edad. Según el artículo 64 de la Ley 100 de 1993, en el informe se estableció que los afiliados tienen derecho a una pensión de vejez si el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permite obtener una pensión mensual superior al 110% del SMLMV. Sin embargo, el análisis en el caso determinó que el capital no es suficiente para financiar una pensión de vejez de acuerdo con lo establecido en la ley. Por otro lado, se indicó que el accionante cumple con los requisitos para obtener una garantía de pensión mínima, es decir, tener 1.150 semanas cotizadas y 62 años, según lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 100 de 1993. No obstante, se precisó que para que se reconozca dicha prestación económica es fundamental que el afiliado presente formalmente la solicitud correspondiente, ya que se requiere su aprobación y firma en la historia laboral, así como autorización para la emisión y redención del bono pensional.

21. El 24 de junio de 2024, la Secretaría General de la Corte Constitucional corrió traslado de las pruebas decretadas en sede de revisión por el término de dos días.

22. En el término de traslado, la parte accionada solicitó que se declare la improcedencia de la acción y se mantenga la decisión de segunda instancia. Respecto a las pruebas aportadas por el actor y las entidades vinculadas, argumentó lo siguiente: (i) en relación con la declaración del actor, sostuvo que el contrato finalizó conforme al plazo fijo pactado y que no se demostró que la desvinculación obedeciera a un acto de discriminación por razones de

salud. Reiteró que el accionante no estaba incapacitado, ni tenía recomendaciones o restricciones laborales al momento de la finalización del contrato y que aquel omitió la información sobre el derecho que tiene de acceder a una pensión, lo que a su juicio es un acto de mala fe. Sostuvo que nunca se evidenció por la empresa que el actor contara con afectaciones de salud que le impidieran realizar sus labores en el trabajo y que no se probó el nexo causal entre la finalización del vínculo laboral y las patologías expuestas en la demanda. Agregó la empresa que, en todo caso, la justa causa deberá ser definida por el juez laboral; (ii) sobre las pruebas documentales aportadas por el actor, indicó que algunas están incompletas. Además, señaló que el actor aportó incapacidades y certificados médicos que corresponden a fechas posteriores a la terminación del contrato; (iii) en relación con el oficio remitido por la Administradora de Pensiones y Cesantías Protección S.A. adujo que el accionante cuenta con la posibilidad de acceder al reconocimiento de pensión, pero no ha mostrado su voluntad de iniciar los trámites. Finalmente, (iv) frente a las pruebas documentales allegadas por Seguros Bolívar S.A., indicó que corresponden a la historia clínica del actor de 2012 a 2014, es decir, 9 años antes de la terminación del contrato.

Competencia

23. La Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela seleccionado, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Política.

Análisis de procedencia de la acción de tutela

24. Corresponde, en primer lugar, examinar si la acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad que se desprenden del artículo 86 de la Constitución Política y del Decreto 2591 de 1991.

25. La acción de tutela cumple con el requisito de legitimación en la causa por activa. El artículo 86 de la Constitución establece que cualquier persona que considere que la actuación u omisión de una autoridad o, en ciertos casos, de un particular, amenaza o vulnera sus derechos fundamentales puede interponer acción de tutela “por sí misma o por quien actúe en su nombre”. En desarrollo de lo anterior, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 define los titulares de la acción. En concreto, dispone que podrá ser interpuesta: (i) directamente por el interesado; (ii) por intermedio de un representante legal, por ejemplo, cuando se trata de menores de edad y de personas jurídicas; (iii) mediante apoderado

judicial; (iv) por medio de un agente oficioso; o (v) a través de la Defensoría del Pueblo o del personero municipal. De ese modo, los titulares de los derechos comprometidos son quienes tienen legitimación por activa para reclamar la protección del juez de tutela, directa o indirectamente.

26. En el caso concreto, Juan está legitimado en la causa por activa, pues es el titular de los derechos fundamentales que se consideran vulnerados y cuyo amparo pretende a través de la presente acción de tutela.

27. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva. Respecto a la legitimación por pasiva, el artículo 86 de la Constitución y los artículos 1, 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991 establecen que la acción de tutela podrá promoverse en defensa de los derechos fundamentales, cuando estos estén amenazados o vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de los particulares, en los casos previstos en la Constitución y en la ley. En tratándose de particulares, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece las circunstancias en las cuales procede la acción de tutela. Según el numeral 4 de esta disposición, la acción de tutela es viable cuando el accionante se encuentre en una situación de subordinación o indefensión respecto del accionado. Al respecto, en las sentencias T-131 de 2023 y T-076 de 2024 se reiteró que el amparo es procedente frente a particulares “cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quien amenaza o lesiona sus derechos fundamentales”.

28. En el caso sub examine, la acción de tutela procede contra Gaseosas Lux S.A.S., pues está probado que la parte actora celebró un contrato a término fijo con dicha sociedad (§ 1), lo que supone que el actor se encontraba en una situación de subordinación respecto de la accionada. Además, en la acción de tutela se imputa a la empresa la vulneración de sus derechos fundamentales como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo, sin considerar su condición médica. Así las cosas, para esta Sala, Gaseosas Lux S.A.S. está legitimada en la causa por pasiva.

29. Sobre la legitimación por pasiva del Ministerio del Trabajo, AFP Porvenir y AFP Protección, se tiene que dichas entidades inicialmente fueron vinculadas a la acción por el juez de primera instancia, pero resultaron exoneradas de responsabilidad en la sentencia (§15). Ahora bien, el juez de segunda instancia revocó la decisión de primera instancia, lo que

incluye la exoneración de responsabilidad del ministerio y de las administradoras. En consecuencia, la Sala de Revisión realiza las siguientes consideraciones sobre su legitimación.

30. El Ministerio del Trabajo tiene como función principal “[f]ormular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez”.

31. Por su parte, las AFP Protección y Porvenir son sociedades cuyo objeto social se encamina a la administración de fondos y planes de pensiones del régimen de ahorro individual con solidaridad, así como operan en calidad de fondos de cesantías.

32. Dado que las pretensiones del actor se centran en obtener el reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde su desvinculación por parte de la empresa Gaseosas Lux S.A.S., la Sala encuentra que el Ministerio del Trabajo, la AFP Porvenir y la AFP Protección no tienen atribuciones ni responsabilidades directas en cuanto a la relación laboral entre el actor y la accionada. En efecto, las pretensiones de la tutela no guardan relación con las funciones o el objeto social de estas entidades. Además, la acción no menciona ningún hecho que implique que la entidad o las sociedades hayan vulnerado o puesto en peligro los derechos fundamentales del accionante. Así las cosas, el Ministerio del Trabajo, la AFP Porvenir y la AFP Protección no están legitimados en la causa por pasiva en este caso y, en consecuencia, la Sala procederá a desvincularlas de la presente acción en la parte resolutive.

33. La acción de tutela cumple con el requisito de inmediatez. La parte accionada notificó al actor la terminación unilateral del contrato a partir del 15 de marzo de 2023 (§ 4), con fundamento en la causal de cumplimiento del plazo pactado, y la parte actora interpuso la acción de tutela el 28 de agosto siguiente. Así, transcurrieron 5 meses y 13 días entre ambos eventos. La Sala aclara que el requisito de inmediatez no está vinculado a un término específico de caducidad, sino a la razonabilidad del tiempo transcurrido entre los hechos alegados y la presentación de la acción de tutela. En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido que existen situaciones excepcionales que pueden justificar un término mayor en

la interposición de la acción de tutela.

34. En este caso específico, la Sala encuentra que existen circunstancias particulares del actor que podrían haber obstaculizado su capacidad para actuar de manera inmediata. De acuerdo con lo manifestado por el accionante (§ 19), este buscó la protección de sus derechos laborales derivados de la terminación del vínculo laboral ante el Ministerio del Trabajo y quiso obtener un asesoramiento profesional. Sin embargo, debido a limitaciones económicas, no pudo contratar los servicios de un abogado. Posteriormente, acudió a una universidad y a la Defensoría del Pueblo para recibir asesoría (§ 19). Estas afirmaciones no fueron controvertidas por la accionada y demuestran que el actor actuó con la debida diligencia y presentó la acción en un tiempo razonable, dadas las circunstancias específicas que enfrentaba. Estos factores hacen ver que se pudo afectar la capacidad del actor para entender y responder de manera rápida a la vulneración de sus derechos. Por lo tanto, el término de 5 meses y 13 días entre la notificación de la terminación del contrato y la presentación de la acción de tutela se considera razonable y, en consecuencia, cumple con el requisito de inmediatez exigido para la procedencia de la acción.

35. La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Para determinar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, el juez constitucional debe analizar cada caso particular y determinar si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para garantizar la protección a los derechos fundamentales del accionante. En el evento de que el actor no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger sus derechos, la acción de tutela procede como mecanismo principal.

36. En los casos de estabilidad laboral reforzada esta Corte ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela en dos escenarios: primero, como mecanismo definitivo ante la falta de eficacia e idoneidad de los medios ordinarios disponibles en el caso concreto; y segundo, como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable al accionante.

37. En el primer escenario, conforme al ordenamiento jurídico, para dirimir las controversias relacionadas con derechos o acreencias laborales, existen mecanismos como el proceso laboral ordinario, que en principio sería el medio idóneo y eficaz para que el actor reclame la protección de sus derechos. Según el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la

Seguridad Social, la jurisdicción ordinaria laboral conoce de los conflictos jurídicos “(...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”, por ejemplo, el despido con desconocimiento del fuero laboral, la solicitud de reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales.

38. No obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que las vías ordinarias pueden no ser efectivas ni idóneas en ciertos casos. Esto aplica especialmente cuando el demandante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta o de vulnerabilidad por razones económicas, o cuando se trate de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En tales circunstancias, el juez de tutela debe realizar un análisis detallado sobre la viabilidad de la solicitud de tutela, para verificar si la tutela procede excepcionalmente para garantizar la protección de los derechos.

39. En el segundo evento, el perjuicio irremediable se configura 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”. Asimismo, 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.

40. Ahora, cuando el amparo es promovido por una persona catalogada como sujeto de especial protección constitucional, como adultos mayores con problemas de salud y una precaria situación económica para satisfacer sus necesidades básicas, la Corte ha considerado que “exigirles agotar la vía ordinaria sería desproporcionado e incluso podría derivar en la afectación de otros derechos”, razón por la cual se ha reconocido una mayor flexibilidad en el análisis del requisito de subsidiariedad. Esta flexibilidad otorga al juez constitucional la facultad de examinar las circunstancias particulares del demandante y el contexto en el cual se desarrolla la situación, con el fin de tomar la decisión que mejor

salvaguarde los derechos fundamentales de este grupo de personas, es decir, el juez puede evaluar la viabilidad de la tutela a partir de elementos mínimos que tomen en cuenta la condición especial del solicitante.

41. En este caso, el requisito de procedibilidad de la acción de tutela debe flexibilizarse debido a las condiciones particulares del accionante, esto es, se trata de un adulto mayor de 68 años, quien manifiesta padecer varias patologías y diagnósticos médicos que afectan su salud. Además, el actor expuso que se encuentra en una situación económica precaria, sin ningún tipo de ingreso económico que le permita cubrir sus necesidades básicas, teniendo a su cargo a su esposa y a su hijo (§ 12).

42. Según lo expuesto por el demandante (§ 19), su salario constituía la única fuente de ingresos para él y su familia. La falta de ingresos a raíz de su despido lo ha obligado a recurrir al uso de tarjetas de crédito para satisfacer sus necesidades básicas, generando una carga financiera insostenible. El actor informó que sus gastos mensuales se discriminan de la siguiente manera: \$350.000 para servicios públicos, \$700.000 para alimentación, y \$200.000 para transporte a citas médicas, entre otros gastos, para un total aproximado de \$1.400.000. Esta situación refleja el gran impacto en el bienestar económico del actor y la urgencia en la protección de sus derechos.

43. De acuerdo con los datos públicos, en los registros de la ADRES, del RUAF y del SISBÉN, el actor figura en el régimen subsidiado como cabeza de familia, no tiene reconocimiento de pensiones, ni se encuentra vinculado a programas de asistencia social y está registrado en el SISBÉN como integrante de la población vulnerable (§ 18), Por consiguiente, se trata de una persona vulnerable desde el punto de vista socio-económico.

44. En virtud de lo anterior, prima facie, se advierte una violación del derecho al mínimo vital del actor. Al respecto, la Corte ha definido el derecho al mínimo vital, como derecho innominado, 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” .

45. Así las cosas, la Sala encuentra que el actor carece de ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, razón por la cual se infiere que existe una violación al mínimo vital. Esta circunstancia justifica la procedencia directa del amparo y, en consecuencia, la tutela desplaza al medio ordinario por su falta de eficacia e idoneidad para proteger de forma oportuna e integral los derechos invocados por el accionante.

46. Asimismo, de acuerdo con lo manifestado por el accionante, enfrenta dificultades para el reconocimiento de su pensión, razón por la cual adelanta un proceso ordinario que tiene por objeto su traslado de régimen pensional. Para el actor, enfrentar otro proceso judicial sería desproporcionado, especialmente considerando su estado de salud, incluida su salud mental. El impacto de una solución prolongada en el tiempo de su caso, lo mantendría sin ningún ingreso económico de manera indefinida, lo que afecta su subsistencia.

47. Ante estas circunstancias, es evidente que el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad. Sus diferentes patologías médicas, sumada a la afectación en su salud mental debido a la pérdida de su empleo y a las dificultades de obtener ingresos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, lo colocan en una situación de debilidad manifiesta, respecto de la cual la acción de tutela se presenta como el mecanismo idóneo y eficaz para asegurar la protección inmediata de los derechos fundamentales del actor y, en consecuencia, aquella desplaza los medios ordinarios.

48. Con fundamento en lo anterior, la Sala de Revisión concluye que la presente acción satisface los requisitos de procedibilidad por lo cual se procede a plantear el problema jurídico y la metodología de decisión, así como a realizar el análisis del caso concreto.

Planteamiento del problema jurídico y metodología de decisión

49. Planteamiento del caso y problema jurídico. En el presente caso el demandante sostuvo que la terminación de su contrato laboral fue injustificada y discriminatoria, lo que resultó en la vulneración de varios de sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. A su juicio, Gaseosas Lux S.A.S., la parte demandada, infringió estos derechos al no renovar su

contrato de trabajo a término fijo, el cual había sido prorrogado anualmente desde 1996. Lo anterior, sin considerar que, al momento de la notificación de la decisión de la empresa, enfrentaba condiciones de salud adversas debido a los diagnósticos de discopatía degenerativa lumbar, hipotiroidismo y diabetes. El accionante afirmó que estas condiciones de salud eran conocidas por la parte accionada y que no se solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para proceder con la terminación de su contrato, lo que se opone a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

50. El demandante expuso que, como consecuencia de la terminación del contrato laboral, presenta dificultades económicas ante la falta de ingresos para cubrir sus necesidades básicas y los gastos de su familia. Además, señaló que su situación ha generado una afectación en su salud mental, requiriendo apoyo psicológico debido a la depresión ocasionada por su estado actual. A esto se suma la complicación para el reconocimiento de su pensión por cuenta de la existencia de un trámite pendiente para traslado de régimen, lo que agrava aún más su situación financiera.

51. En atención a lo expuesto, y a que en el fallo de primera instancia el despacho determinó que el actor acreditaba la calidad de prepensionado, como una forma de protección de la estabilidad laboral reforzada, esta Sala considera necesario realizar un análisis integral de las decisiones de instancia para abordar el asunto.

52. Asimismo, aunque el actor solicitó protección de sus derechos fundamentales “a la vida en conexidad directa con la salud, el mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo (...)” la Sala se pronunciará sobre la estabilidad laboral reforzada, entendiendo que este derecho es la base para la protección de los demás derechos invocados.

53. Por lo tanto, una vez acreditada la procedencia de la acción (§ 24 a 48), le corresponde a la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional resolver el siguiente problema jurídico:

¿la empresa accionada vulneró los derechos a la vida, a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que alega estar en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, como consecuencia de patologías diagnosticadas en vigencia de su relación laboral, al dar por terminado su contrato por el vencimiento del plazo pactado sin que se haya solicitado

autorización previa al Ministerio del Trabajo?

54. Metodología de decisión. Para resolver el problema jurídico referido la Sala reiterará (i) las reglas sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud en contratos a término fijo. A partir de estas consideraciones (ii) procederá a resolver el caso concreto.

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

55. El artículo 53 de la Constitución Política establece dentro del marco del derecho al trabajo, aquellos principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, entre ellos, la estabilidad en el empleo. Esta protección constitucional se manifiesta en preservar el empleo o el puesto de trabajo por parte del empleador, sin perjuicio de que este pueda terminar el contrato de trabajo invocando una causa objetiva o una justa causa.

56. Para la Corte Constitucional, este principio adquiere mayor relevancia y se refuerza en relación con los individuos que reciben una especial protección constitucional, frente a los cuales surge estabilidad laboral reforzada, garantía que supone que el empleador solo puede dar por terminado el contrato laboral si existe una justa causa, independientemente de si el contrato es a término fijo o indefinido. En ausencia de una causa justificada, el despido será ineficaz.

57. En particular, esta Corte ha establecido que los titulares de la estabilidad laboral reforzada incluyen a las personas amparadas por el fuero sindical, las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, así como aquellos trabajadores con una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

58. En relación con la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, esta Corte ha establecido las reglas para su configuración a través de la sentencia de unificación SU-049 de 2017, reafirmada en decisiones posteriores como las sentencias T-052 de 2020, T-099 de 2020, T-386 de 2020, T-187 de 2021, T-378 de 2023 y, más recientemente, en las sentencias de unificación SU-449 de 2020, SU-380 de 2021, SU-348 de 2022, SU-087 de 2022, SU-061 de 2023 y SU-269 de 2023.

59. A partir de los múltiples pronunciamientos de la Corte y en línea con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se ha reconocido y protegido el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Este reconocimiento ha permitido establecer una serie de reglas que abarcan desde la titularidad del derecho hasta los remedios que se pueden adoptar para garantizar su efectividad.

60. Definición y titularidad. La Corte Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que garantiza la permanencia en el empleo de aquellas personas que puedan sufrir discriminación en el ámbito laboral. Este derecho encuentra sustento en diferentes disposiciones constitucionales, entre ellas: (i) realización del derecho a la igualdad, del mandato de no discriminación y del deber del Estado de brindar protección especial a personas en circunstancias de debilidad manifiesta (artículo 13, CP), (ii) como es el caso particular de las personas en situación de discapacidad (artículo 47, CP), (iii) a quienes el Estado tiene la obligación de garantizar su inclusión social. Así mismo, la estabilidad reforzada también (iv) se encuentra en íntima conexión con el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital para satisfacer las necesidades básicas de las personas y (v) con el principio de estabilidad en el empleo (artículos 1, 53, 93 y 94, CP). Además, (vi) surge como aplicación concreta del principio de solidaridad social (artículo 95, CP), ante eventos que supongan un peligro para la salud física o mental de las personas y que, de acuerdo con el constituyente, es vinculante tanto para el Estado como para los particulares.

61. Al respecto, en la Sentencia SU-087 de 2022 se indicó que esta garantía se consagró específicamente (i) “para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental” y (ii) “para cumplir las exigencias adscritas a la cláusula de Estado social y al principio de solidaridad”.

62. Sobre esta línea, la Corte Constitucional ha establecido que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a motivos de debilidad manifiesta por razones de salud se reconoce a aquellas personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran los trabajadores que (i) han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada y (ii) aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin importar si cuentan con una calificación de

pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

63. Con el propósito de asegurar el derecho a la estabilidad laboral de las personas con debilidad manifiesta debido a razones de salud, se debe garantizar su permanencia en el empleo mientras subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral, siempre y cuando no exista una razón objetiva que justifique su despido. Además, se prohíbe el despido basado en su vulnerabilidad, y cualquier terminación de contrato debe contar con la autorización previa de la autoridad del trabajo, la cual debe verificar que la causa del despido no esté relacionada con la situación de salud del trabajador. De lo contrario, se presume que el despido fue discriminatorio en razón de la condición de salud de aquel y se invierte la carga de la prueba, por lo que será responsabilidad del empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.

64. Específicamente, esta Corte ha determinado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta les otorga cuatro garantías o prerrogativas derivadas del fuero de salud. Es así que para asegurar el derecho a la estabilidad laboral de personas con debilidad por razones de salud, se deben cumplir los siguientes aspectos: (i) garantizar la permanencia en el empleo mientras persistan las causas que originaron el contrato, salvo que exista una causa objetiva que justifique el despido. Además, (ii) se prohíbe terminar el contrato de trabajo basado en la condición de salud, (iii) se requiere autorización previa de la autoridad laboral, la que debe verificar que el despido no esté relacionado con la salud del trabajador. En caso contrario, (iv) se presume que el despido del trabajador fue discriminatorio por su condición de salud, siendo responsabilidad del empleador demostrar una causa objetiva para el retiro.

65. Garantías desarrolladas por esta corporación en Sentencia T-581 de 2023 sobre el derecho a la estabilidad laboral analizada las cuales pueden expresarse así:

Garantía

Definición jurisprudencial

Prohibición general de despido discriminatorio por motivos de salud

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”.

66. Requisitos jurisprudenciales para que opere el derecho a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud. La jurisprudencia de esta corporación ha establecido tres supuestos para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, a saber: (i) que se acredite que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la terminación del contrato, lo que sugiere que el despido tiene un origen discriminatorio.

67. Estos requisitos que deben analizarse en cada caso puntual y sobre ellos la Corte Constitucional ha examinado varios escenarios para acreditar (i) la condición de salud que impide el desempeño laboral normal del trabajador, (ii) las formas de demostrar el conocimiento del empleador sobre su condición de salud antes del despido, y (iii) las

circunstancias en que la relación entre la salud y el despido puede no estar clara o no se demostró. A continuación, se desarrollan tales supuestos.

68. Que se determine que el trabajador efectivamente se encuentra en una condición de salud que le dificulta o imposibilita el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Sobre este requisito, la jurisprudencia de la Corte ha determinado que existen algunos eventos que permiten acreditar esta situación. Es de resaltar que la evaluación de este supuesto no se limita únicamente a los diagnósticos médicos, sino que también considera el impacto funcional de la condición de salud en el entorno laboral del trabajador. Ello implica que se debe tener en cuenta cómo la salud del trabajador afecta su capacidad para desempeñar las actividades laborales que le corresponden de manera regular.

69. Además, la evaluación realizada por el juez no debe estar restringida al listado de eventos que se presentan a continuación, sino que se debe analizar cada caso de manera individual, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del trabajador, así como su capacidad de cumplir con sus labores en condiciones de normalidad.

Eventos

¿En qué eventos se puede acreditar que la condición de salud afecta significativamente el normal desempeño laboral??

a. a) Cuando en el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica días antes de la terminación del contrato.

* Cuando existe incapacidad médica por varios días vigente al momento del despido.

* Cuando se presenta una enfermedad diagnosticada y un tratamiento médico asociado a esta.

* Cuando se ha diagnosticado una enfermedad médica durante el mes anterior al despido y esta enfermedad es resultado de un accidente laboral que ha generado incapacidades médicas anteriores a la fecha de finalización del contrato, y la clasificación de la Pérdida de la

Capacidad Laboral (PCL) se realiza antes del despido.

¿En qué eventos se acredita el requisito cuando hay alguna afectación psicológica o psiquiátrica?

a. a) Cuando el estrés laboral causa deterioro en la salud tanto física como mental.

* Cuando al finalizar el vínculo laboral, el trabajador esté bajo tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Además, si el trabajador ha comunicado previamente al empleador que su bajo rendimiento se debe a problemas de salud, y si la enfermedad persiste después de la terminación del contrato.

* Cuando el estrés genere deterioro tanto físico como mental, y, además, se cuente con un porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral.

¿En qué eventos no se acredita la condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral?

a. a) Cuando no se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y el porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral es de cero (0).

* Cuando el trabajador no tiene registro de incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a consultas médicas periódicas por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico.

70. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Esta corporación ha determinado que se puede acreditar el conocimiento de la condición de salud del trabajador en los siguientes casos:

Eventos

¿En qué eventos se puede acreditar el conocimiento de la condición de salud del trabajador por parte del empleador?

a. a) Cuando los síntomas de la enfermedad son evidentes o notorios.

* Cuando el empleador tramita incapacidades médicas del trabajador, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, controles, y debe seguir recomendaciones médicas.

* Cuando el trabajador fue despedido mientras está incapacitado, por una enfermedad o diagnóstico médico que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas en vigencia de la relación laboral.

* Cuando el accionante demuestra que sufrió un accidente de trabajo en vigencia de la relación laboral, del cual se derivaron incapacidades y se determinó un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral antes de la finalización del contrato.

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

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

* Cuando la evidencia disponible sugiere que, durante el tiempo de vigencia del contrato, el trabajador tuvo que ausentarse en varias ocasiones de su lugar de trabajo debido a citas médicas y presentó incapacidades médicas. Además, en la tutela afirmó haber informado a su empleador sobre su condición de salud.

¿En qué eventos no se acredita el conocimiento de la condición de salud del trabajador por parte del empleador?

a. a) Ninguna de las partes respalda sus argumentos con pruebas concluyentes.

* La enfermedad surge después de la finalización del contrato laboral.

* El diagnóstico médico se efectúa después de la terminación del contrato laboral, lo que indica que la enfermedad no estaba presente ni diagnosticada durante el tiempo en que el

empleado estaba bajo la relación laboral. A pesar de haber asistido a citas médicas durante su empleo, estas no guardan relación con el diagnóstico posterior y no se generaron incapacidades ni recomendaciones laborales como consecuencia de esas citas. Por lo tanto, no existe una conexión directa entre la condición de salud del empleado y su desempeño laboral durante el período de trabajo.

71. Que no exista una justificación suficiente para la terminación del contrato, lo que sugiere que el despido tiene un origen discriminatorio. Sobre los anteriores supuestos, la Corte Constitucional ha sostenido que existe la presunción de despido discriminatorio a favor de las personas que son desvinculadas de su puesto de trabajo. Es así como, si se comprueba que el trabajador estaba en una situación de vulnerabilidad por su estado de salud y el empleador terminó su relación laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo, se presume que la razón del despido fue la condición de salud del trabajador. Sin embargo, dicha presunción puede ser desvirtuada por el empleador, quien debe demostrar que la terminación del vínculo no estuvo relacionada con el estado de salud, sino que obedeció a una causa objetiva o una justa causa. Si el empleador no logra demostrar esta condición, el juez constitucional debe declarar la ineficacia del despido y ordenar los remedios necesarios para proteger los derechos fundamentales del trabajador.

72. Estabilidad laboral reforzada en contratos a término fijo o definido: derecho a la renovación del contrato y prohibición de desvinculación automática. La estabilidad laboral reforzada, tradicionalmente asociada con los contratos a término indefinido, ha sido extendida por este tribunal para garantizar la protección frente a aquellas vinculaciones por obra o labor, a término fijo, e inclusive en lo que respecta a contratos bajo una modalidad de pago a destajo. Esta extensión se sustenta en los principios de igualdad y solidaridad, que demandan un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato de que sean titulares.

73. En el contexto de los contratos a término fijo y por obra o labor, cuando se trata de casos de estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional establece que el empleador no puede simplemente optar por no renovar el contrato al llegar al término estipulado. La Corte ha concedido al trabajador con estabilidad laboral el derecho a conservar su empleo hasta que se presente una causa objetiva que justifique la terminación del contrato. Además,

esta causa debe ser validada por el Ministerio del Trabajo, autoridad que autorizará el despido únicamente cuando el empleador pueda demostrar que la decisión no está motivada por discriminación contra el trabajador debido a su condición de salud.

74. Remedios en el marco del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Con el propósito de corregir la transgresión del derecho a la estabilidad laboral, los jueces constitucionales han implementado a lo largo del tiempo una serie de medidas basadas en las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esta disposición asegura, entre otras cosas, que ninguna persona pueda ser despedida por su estado de salud o ver terminado su contrato laboral debido a su condición, a menos que se cuente con la autorización del Ministerio del Trabajo para ello. En caso de que este requisito no se cumpla (i) se declarará la ineficacia del despido y (ii) se reconocerá la indemnización equivalente a 180 días de salario.

75. Además, la Corte Constitucional ha adoptado otras acciones para remediar la discriminación en el ámbito laboral, a saber:

Remedio

Descripción

Reintegro laboral

La Corte ha contemplado que la tutela puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que, debido a su condición de salud, requieran de una protección laboral especial.. Se contempla la posibilidad de que el trabajador sea reintegrado a un puesto de trabajo en condiciones iguales, similares o mejores, que sean compatibles con su estado de salud.

Para garantizar que el reintegro laboral sea una medida efectiva, la Corte ha establecido el cumplimiento de las siguientes reglas:

i. (i) Voluntad del trabajador. El reintegro laboral depende de la voluntad del trabajador al momento de la sentencia, es decir, debe desear ser reintegrado.

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

empresa.

iv. (iv) Capacidad para el reintegro. Si la reubicación excede la capacidad del empleador, este debe informarlo al trabajador y buscar soluciones razonables.

Pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir

El trabajador tiene derecho a recibir los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta el reintegro. Este derecho busca restablecer económicamente al trabajador por el periodo en el que estuvo sin empleo debido a la desvinculación discriminatoria.

Afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social

Obligación del empleador de afiliar al trabajador al Sistema Integral de Seguridad Social y realizar los respectivos aportes a los subsistemas. Esta medida garantiza que el trabajador mantenga su protección integral en materia de seguridad social durante todo el tiempo de su relación laboral.

Capacitación para nuevo cargo o funciones

En caso de que el trabajador deba asumir un nuevo cargo o funciones diferentes a las que desempeñaba antes de su desvinculación, se contempla la posibilidad de recibir capacitación adecuada para desempeñar las nuevas responsabilidades. Este remedio garantiza que el trabajador esté debidamente preparado para adaptarse a los cambios en su puesto de trabajo y contribuye a su desarrollo personal y profesional.

. CASO CONCRETO

76. El demandante afirmó que, durante su empleo, fue diagnosticado con discopatía degenerativa lumbar, hipotiroidismo y diabetes, condiciones que la empresa empleadora conocía. El 3 de febrero de 2023, Gaseosas Lux S.A.S. notificó al demandante la terminación de su contrato de trabajo alegando vencimiento del plazo pactado, con efectividad a partir del 15 de marzo de 2023. El demandante argumentó que esta acción ignoró su estabilidad laboral reforzada por razones de salud, considerándola un acto de discriminación por no cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

77. Por su parte, la accionada argumentó que el actor no presentó incapacidades ni recomendaciones médicas al finalizar su contrato, lo que invalida la acción de tutela. Afirmó que no hay evidencia de que su salud afectara su capacidad de trabajo y destacó que el accionante tiene derecho a pensión de vejez, aunque no la ha solicitado, lo cual contradice su supuesta vulnerabilidad económica. Sostuvo que la terminación del contrato no fue discriminatoria por razones de salud, sino que se basó en una causa objetiva establecida en la ley. Además, señaló que el caso debe ser resuelto por la justicia laboral ordinaria y no por la constitucional, ya que no hubo un perjuicio grave e irreparable que justifique la tutela. Finalmente, indicó que se debe demostrar un vínculo causal entre la terminación del contrato y las condiciones médicas mencionadas y que la causa justa debe ser evaluada por un juez laboral.

78. En primera instancia, el Juzgado Sesenta y Seis Civil Municipal de Bogotá determinó que el despido del actor, diagnosticado con discopatía degenerativa y prepensionado, fue discriminatorio al no considerar su estabilidad laboral reforzada. Allí se ordenó su reintegro, el pago de salarios y prestaciones desde el despido y su afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social por cuatro meses. Decisión que fue impugnada por la accionada. En segunda instancia, el Juzgado Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá revocó la decisión anterior. Argumentó que la tutela es subsidiaria y excepcional, pues no sustituye los medios judiciales ordinarios. Concluyó que no se demostró un despido arbitrario o discriminatorio por razones de salud, ya que el contrato finalizó por el cumplimiento del plazo acordado y no por el estado de salud del trabajador, ahora accionante.

79. De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala Segunda de Revisión pasará a abordar el problema jurídico planteado. En este sentido, se analizará específicamente si, conforme a las reglas establecidas en la Sentencia SU-087 de 2022 y con base en el material probatorio en el expediente, el actor acredita que tenía una condición de salud que le impedía o dificultaba el normal desempeño de sus actividades laborales, si dicha condición médica era conocida por el empleador antes de su desvinculación, y si la parte demandada logró desvirtuar o no la presunción de discriminación bajo una causa objetiva de terminación del vínculo laboral.

Gaseosas Lux S.A.S. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud del accionante y, en consecuencia, procede el amparo definitivo.

80. La Sala de Revisión considera que Gaseosas Lux S.A.S. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y al mínimo vital del accionante. Por lo tanto, se concederá el amparo definitivo pretendido, por cuanto, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el actor era titular del derecho por las siguientes razones:

81. El actor se encuentra en una condición médica que afectó sustancialmente su normal y adecuado desempeño laboral. Primero, aquel acreditó que en vigencia de su relación laboral fue diagnosticado con discopatía degenerativa lumbar (L4, L5-S1), enfermedad calificada de origen laboral en primera oportunidad por la Administradora de Riesgos Laborales Cruz Blanca, en abril de 2013. En el año 2023, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez revisó el estado de invalidez del actor y determinó un nuevo porcentaje de pérdida de capacidad laboral, el cual correspondió a un 20,00% por el diagnóstico M513- Trastorno de Disco Lumbar y otros, con Radiculopatía.

82. Segundo, de acuerdo con la documentación allegada por el empleador (§2), el actor como mecánico de mantenimiento de maquinaria debía ejecutar, revisar y hacer seguimiento al mantenimiento eléctrico, mecánico y lubricación de maquinaria, equipos auxiliares e infraestructura para garantizar el correcto funcionamiento de las máquinas. Dichas actividades implicaban movimiento y esfuerzo físico por parte del accionante, quien debía empujar y halar maquinaria y piezas, así como levantar y descargar herramientas. En este contexto, y de acuerdo con las recomendaciones médicas prescritas (§3) consistentes en evitar realizar movimientos de flexo-extensión o rotación de columna lumbar de manera repetitiva o sostenida y evitar realizar cargas o levantar peso mayor a 10 kg, para esta Sala es claro que hubo un impacto significativo en la ejecución normal de las funciones del actor.

83. Tercero, en declaración rendida por el actor (§19), afirmó que la accionada fue notificada de la necesidad de reubicarlo debido a su condición médica. Sin embargo, en lugar de proceder con la reubicación recomendada, la empresa optó por aislar al actor y limitarlo a permanecer sentado en el taller. Estas afirmaciones no fueron controvertidas por la parte accionada, lo que constituye una presunción de que el estado de salud del actor le impedía continuar ejerciendo sus laborales con normalidad.

84. Cuarto, el actor también presentó certificado de su EPS que da cuenta de varias

incapacidades del año 2023 derivadas de los diagnósticos “otros trastornos de los meniscos” y “trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía”. Respecto al último diagnóstico y el cual fundamenta la presente acción, se evidencia que la última incapacidad registrada se expidió por el término de cuatro (4) días, esto es, del 13 de marzo al 16 de marzo de 2023. Así, para la fecha de terminación del vínculo laboral, el actor se encontraba incapacitado. Esta incapacidad sumada a las cerca de 20 reportadas por la empresa en el último año de servicio del trabajador, incluyendo las derivadas de los diagnósticos de diabetes y trastornos de discos, resaltan la persistencia y la gravedad de las limitaciones físicas que enfrentaba el actor, las cuales afectaban significativamente su capacidad para realizar sus labores de manera regular.

85. Quinto, dentro de los exámenes ocupacionales aportados por la accionada, se evidencia que el 2 de noviembre de 2022, antes de finalizar el contrato, se emitieron recomendaciones médicas válidas por tres meses (hasta el 2 de febrero de 2023). Estas recomendaciones indicaban la necesidad de medidas específicas debido a la condición osteomuscular de la columna del empleado, como evitar movimientos repetitivos y cargar pesos superiores a 10 kg. Tales recomendaciones también se habían dado previamente en 2019 (§3), lo que evidencia un problema de salud continuo durante varios años. Sin embargo, la temporalidad limitada de estas recomendaciones no abordaba completamente las necesidades permanentes del empleado en términos de salud laboral.

86. De todo lo anterior, esta Sala concluye que el actor presentaba una pérdida de capacidad laboral significativa, notificada días antes de la terminación del vínculo. Además, al momento de la terminación, el actor contaba con una incapacidad vigente y tres meses antes de la notificación de la terminación laboral, había recibido recomendaciones médico-laborales debido a su condición de salud osteomuscular de columna. Aunque las recomendaciones médicas tenían una vigencia limitada, la enfermedad laboral del actor persistía.

87. Asimismo, de acuerdo con lo declarado por el accionante y sin ser controvertido por la parte accionada, su condición médica requería de su reubicación para el desempeño de sus labores, dada la incompatibilidad de la enfermedad y las actividades laborales habituales que desempeñaba que implicaban levantar motores, maquinaria y herramientas, lo que indica que el estado de salud del actor estaba afectado con un impacto directo para desempeñar sus labores con normalidad (§91).

88. Los medios de prueba acreditan que la condición de salud era conocida por el empleador. En el caso sub examine, la Sala observa que el actor fue diagnosticado con discopatía degenerativa lumbar, una enfermedad de origen laboral debidamente calificada por su ARL y las juntas de calificación de invalidez. Según lo manifestado por el actor y las pruebas documentales aportadas por la parte accionada, estos dictámenes fueron notificados directamente al empleador por las entidades calificadoras.

89. Asimismo, en su contestación, la accionada confirmó su conocimiento al afirmar lo siguiente: “cuando el accionante presentó las alteraciones en su salud, se cumplieron con las incapacidades allegadas, también se ejecutaron las recomendaciones que fueron remitidas en debida forma”, indicando así que tenía conocimiento previo de la condición de salud del actor antes de la notificación de la terminación del vínculo laboral. En este punto, esta Sala precisa que cumplir con recomendaciones médicas y reubicar al actor son acciones diferentes. Aunque la accionada afirmó haber cumplido con las recomendaciones médicas en vigencia de la relación laboral, estas medidas no abordaron completamente la situación del trabajador, quien como se manifestó requería de una reubicación para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada.

90. Adicionalmente, de acuerdo con el reporte de incapacidades aportado por la accionada, se confirma que la empresa conocía los diagnósticos efectuados al actor y que tramitó la última incapacidad laboral, la cual comprendió el período entre el 13/03/2023 y el 15/03/2023 por el diagnóstico M511, Trastorno de Disco Lumbar y Otros, Con Radiculopatía, es decir, una incapacidad relacionada con el diagnóstico sobre el cual se fundamenta la presente acción.

91. De igual forma, esta Sala encuentra que en el examen de retiro del actor se concluyó: “presenta hallazgos que están en control de su entidad de salud”. Además, se consignó lo siguiente: “Clasificación en el sistema de vigilancia epidemiológica osteomuscular; De acuerdo a la información disponible en el examen realizado se clasifica como CASO CONFIRMADO”. Estas observaciones en el certificado médico revelan que el actor tenía un diagnóstico médico que al momento de la terminación del contrato era plenamente conocido por su empleador.

92. De esta forma, para la Sala está acreditado que la parte accionada tenía pleno

conocimiento de la condición de salud del actor, lo que incluyó su diagnóstico de discopatía degenerativa lumbar.

93. El empleador no presentó información suficiente que demostrara una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo con la cual se desvirtuara la presunción de despido discriminatorio. Para la Sala Segunda de Revisión la terminación del contrato de trabajo del actor constituye un acto de discriminación por razones de salud, por lo tanto, es ineficaz y aplica la presunción de despido discriminatorio, de acuerdo con las razones que se pasan a exponer:

94. En este caso, la empresa fue requerida por la Corte para que justificara los motivos que llevaron a la terminación del contrato de trabajo con el actor, después de mantener la relación laboral por cerca de 27 años. Sin embargo, pese al requerimiento y a que tenía la carga de la prueba, la parte accionada fundamentó su decisión únicamente en el cumplimiento del plazo pactado, sin soportar por qué desaparecieron las causas que dieron origen al contrato de trabajo suscrito con el trabajador. Este argumento se considera insuficiente ante la condición de debilidad manifiesta por razones de salud que enfrentaba la parte actora, y aunque las normas laborales prevén la terminación del contrato bajo esta causal, esta simple referencia, de acuerdo con el precedente constitucional, pierde eficacia y en consecuencia el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así las cosas, la empresa debió demostrar ante el Ministerio de Trabajo la causal objetiva para que se autorizara la terminación del vínculo con el empleado.

95. Además, según la información brindada por la misma parte accionada, en su planta de personal aún mantiene trabajadores que desempeñan las mismas funciones que realizaba el actor, lo que sugiere que no hay una razón válida para haber terminado el contrato de trabajo y da cuenta de la necesidad de las labores que desempeñaba el trabajador, ahora accionante. Contrario a lograr desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la respuesta del empleador y el conjunto de medios de prueba allegados llevan a esta Sala de Revisión a considerar que la condición de salud del actor fue el verdadero motivo que llevó a la sociedad Gaseosas Lux S.A.S a no renovar el contrato.

96. Por último, la accionada argumentó que el contrato con el accionante finalizó bajo la causal objetiva de cumplimiento del término inicialmente pactado y que el accionante no se

encontraba incapacitado, ni con recomendaciones vigentes al momento de la notificación del preaviso de finalización del contrato. Aunque la parte accionada afirmó que el despido no fue con ocasión ni ejercicio de actos de discriminación por el estado de salud del actor, esta Sala encuentra que, tal como se mencionó en párrafos anteriores, el actor tenía una incapacidad vigente al momento de la terminación del vínculo laboral y aunque las recomendaciones médicas tenían un plazo inicial de tres meses, no fueron evaluadas para determinar la pertinencia médica de prorrogarlas o retirarlas. Además, los hechos y recomendaciones de años anteriores indican que el término limitado de las recomendaciones no se adecuaba al estado de salud del actor, quien fue diagnosticado con una enfermedad de origen laboral revisada en el año 2023, cuando se determinó una PCL de 20%.

97. Con base en estas consideraciones, la Sala concluye que la parte accionada no logró demostrar que el despido del actor sin autorización del Ministerio del Trabajo no fuera discriminatorio. Por lo tanto, se constató la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de debilidad manifiesta por motivos de salud. En consecuencia, la Sala Segunda de Revisión procederá a revocar la sentencia de segunda instancia en el trámite de la tutela, que revocó la decisión de primera instancia. En su lugar, declarará la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y Juan y concederá el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y, en consecuencia, la garantía de los derechos al trabajo, a la igualdad, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del actor como consecuencia del despido discriminatorio por sus condiciones de salud.

98. En cuanto a los remedios judiciales, la Sala considera que le corresponde adoptar medidas inmediatas para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral del actor. En consecuencia, dispondrá ordenar a la empresa: (i) el reintegro del actor a su cargo o su reubicación a un empleo igual o superior al que venía desempeñando cuando fue desvinculado y acorde con su edad y su condición de salud actual. Solo podrá ser desvinculado cuando cesen las causas que le dieron origen a la relación laboral o exista una razón objetiva que justifique su despido, previa autorización del Ministerio del Trabajo; (ii) si se realiza un cambio de cargo o modificación de funciones, el accionante deberá recibir la capacitación adecuada para desempeñar sus nuevas funciones correctamente; (iii) la afiliación del actor a seguridad social en pensiones, riesgos laborales y en salud; Además, se ordenará el pago de: (iv) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la

fecha en que se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, (v) los aportes a seguridad social causados desde la terminación del contrato, y (vi) la indemnización de 180 días, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

99. Ahora bien, el juez de primera instancia sostuvo, entre otras cosas, que el actor se encontraba en una situación de debilidad manifiesta debido a su condición de prepensionado. Como se encontró acreditada la configuración de los elementos del derecho a la estabilidad reforzada por razones de salud, la Sala no emitirá ningún pronunciamiento sobre la condición de prepensionado del accionante.

100. Finalmente, sobre la contestación de Compensar EPS (§20) frente al requerimiento realizado por esta corporación (§17), la Sala prevendrá a la entidad para que, en el futuro, se abstenga de negar la entrega de la historia clínica de un afiliado cuando así lo ordene una autoridad judicial. La negativa a cumplir con estas órdenes no solo obstaculiza el adecuado funcionamiento de la administración de justicia, sino que también pone en riesgo la protección de los derechos de las partes involucradas. Es imperativo que Compensar EPS cumpla con las órdenes judiciales como un deber legal, para lograr las finalidades de la acción de tutela, que no es otra que proteger los derechos fundamentales.

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 2° de octubre de 2023, por el Juzgado Cuarenta y Dos Civil del Circuito de Bogotá, que revocó la decisión del Juzgado Sesenta y Seis Civil Municipal, hoy Juzgado Cuarenta y Ocho de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, del 8 de noviembre de 2023, que amparó los derechos fundamentales del actor. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de