

Expedientes AC: T-10.128.186, T-10.129.320 y T-10.133.206

M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Quinta de Revisión

SENTENCIA T-427 DE 2024

Expedientes AC: T-10.128.186, T-10.129.320 y T-10.133.206 AC

Acciones de tutela instauradas por: (i) Javier contra Felipe (T-10.128.186); (ii) Juan contra la Universidad (T-10.129.320) y (iii) Jesús contra Temporal S.A. y Empresa S.A. (T-10.133.206).

Magistrado Ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najar

Bogotá, D.C., diez (10) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

El presente caso se incluyen consideraciones sobre la historia clínica de los accionantes, lo cual es información reservada. Por este motivo, la Sala advierte que como medida de protección de su intimidad, se ordenará suprimir de esta providencia y de toda futura publicación sus nombres, datos e información que permitan su identificación como su lugar de residencia, documento de identidad, historial médico e información de sus familiares. En consecuencia, para efectos de identificar a las personas se utilizarán nombres ficticios, la Sala Quinta de Revisión emitirá dos copias de esta providencia, con la diferencia de que en el fallo que se publique se omitirán los nombres de las partes.

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo, Paola Andrea Meneses Mosquera y Jorge Enrique Ibáñez Najar, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales (arts. 86 y 241.9 de la C.P.) y legales (arts. 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991), ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de las sentencias adoptadas: (i) en primera instancia por el Juzgado Promiscuo Municipal y en segunda instancia por el Juzgado Civil del Circuito en el proceso de tutela promovido por Javier contra Felipe (T-10.128.186); (ii) en primera instancia por el Juzgado Promiscuo Municipal y en segunda instancia por el Juzgado Penal del Circuito respecto de la acción de tutela formulada por Juan contra la Universidad (T-10.129.320) y (iii) en única instancia por el Juzgado Civil Municipal en el proceso promovido por Jesús contra Temporal S.A. y Empresa S.A. (T-10.133.206). Este fallo no fue impugnado.

i. (i) Hechos relevantes en el expediente T-10.128.186

1. El 19 de enero de 2012, Javier se vinculó laboralmente con Felipe hasta el 30 de noviembre de 2023, a fin de prestar sus servicios como trabajador en la finca. Según lo indicado en la demanda, sus labores consistían en ordeñar aproximadamente 30 vacas y darles de comer, bombear, cargar cantinas de leche de 40 kilos, fumigar, cercar el inmueble que tiene alrededor de cinco (5) hectáreas y trasladarse a otra propiedad del empleador para transportar semovientes.

2. El accionante afirmó que no le fueron realizados los exámenes de ingreso. Asimismo, informó que la prestación de sus servicios desde el año 2012 hasta el 2022 tenía un horario de 7:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm, con una hora de almuerzo y una remuneración igual a un salario mínimo mensual legal vigente. No obstante, en el año 2023, sus condiciones laborales fueron modificadas, dado que su horario laboral se aumentó pues iniciaba de 2:00 am a 6:00 am, después, desde las 8:00 am a 12:00 m y de la 1:00 pm a 5:00 pm, con una remuneración igual a un millón cuatrocientos mil pesos (1.400.000).

3. El 21 de junio de 2023, a las 5:05 pm, el accionante tuvo un accidente de tránsito debido a que fue investido por vehículo de carga, lo que le ocasionó graves lesiones, específicamente en su pierna derecha. En consecuencia, el 22 de junio de 2023 fue remitido a la Clínica en la que fue diagnosticado con “trauma en rodilla y pierna derecha, fractura conminuta de rótula derecha POP osteosíntesis en rótula más artrotomía en rodilla de 03-07-23 y trombosis venosa superficial de miembro inferior derecho”.

4. El accionante manifestó que desde la fecha del accidente ha estado incapacitado. En consecuencia, una vez se finalizó su incapacidad, el 26 de septiembre de 2023, se acercó a la finca a hablar con su empleador, pero este le indicó que no lo recibía por estar en muletas.

Posteriormente, le fue otorgada una nueva incapacidad médica desde el 19 de octubre de 2023 hasta el 21 de octubre de ese año, en consecuencia afirmó que nuevamente se comunicó con su empleador el 22 de octubre de 2023, pero éste le indicó que como solo podía realizar actividades que no requirieran tanto esfuerzo, en la finca no había funciones compatibles con su limitación. Finalmente, fue incapacitado desde el 31 de octubre hasta el 1 de noviembre de 2023.

5. El 1 de noviembre de 2023, acorde con lo señalado por el accionante, le solicitó a su empleador reintegrarse a sus labores y éste le indicó que debía traer una “carta laboral”. Por tanto, el señor Javier pidió varias citas de control médico a fin de que le suministraran algún documento para retornar a su lugar de trabajo.

6. El 17 de noviembre de 2023, el señor Felipe vía WhatsApp le notificó la terminación del contrato laboral, sin justa causa y sin mediar autorización de la oficina de trabajo, pese a su estado de salud.

7. El 23 de noviembre de 2023, el médico tratante del actor le otorgó una nueva incapacidad hasta el 25 de noviembre de ese año. Sin embargo, el señor Javier aseguró que se encuentra desprotegido y sin EPS, aun cuando tiene diferentes procedimientos médicos, atención por medicina especializada en fisiatría, ortopedia, cirugía de rodilla, exámenes especializados, radiografías y resonancias, pendientes de realizar, frente a los cuales no ha recibido atención debido al cambio de régimen de salud, del contributivo al subsidiado.

8. Por último, el actor explicó que su único sustento proviene de la remuneración de su trabajo, de manera que se encuentra en una situación económica compleja y no tiene propiedades ni ingresos de ningún tipo adicional. Además, afirmó ser padre cabeza de familia y responder económicamente por sus dos hijos menores de edad.

#### Solicitud de tutela

9. El 12 de enero de 2024, Javier presentó acción de tutela en contra de Felipe, a fin de que le sean reconocidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la protección especial por debilidad manifiesta, toda vez que el accionado terminó su vínculo laboral el 17 de noviembre de 2023, en contravía de la estabilidad laboral reforzada derivada de su situación de salud. En

consecuencia, le solicitó al juez de tutela que le ordene al demandado reintegrarlo laboralmente, pagar los salarios y prestaciones sociales desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta que se haga efectivo el reintegro y que sea condenado al pago previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### Contestación del accionado y solicitud de información

10. El 12 de enero de 2024, el Juzgado Promiscuo Municipal admitió la tutela de la referencia, ofició al accionado para que ejerciera su derecho de defensa y requirió a la Inspección de Trabajo, a fin de que informara si el señor Felipe solicitó permiso para desvincular laboralmente al accionante.

11. Felipe. El 14 de enero de 2024, aclaró que el extrabajador estuvo vinculado con la empresa desde el 19 de enero de 2023, pues era liquidado anualmente y que su relación contractual se mantuvo vigente hasta el 2 de noviembre de ese año. No obstante, manifestó que fueron realizados los aportes a salud hasta el 31 de diciembre de 2023.

12. De otro lado, se opuso a todas las pretensiones expuestas en la demanda al considerar que, “yo en mi calidad de empleador desvinculé al accionante con fundamento y en cumplimiento de la legislación vigente, con el objetivo de dar cumplimiento a mis obligaciones como empleador y garantizar la protección de los derechos del señor [Javier]”. El demandado afirmó que el incumplimiento reiterativo de las obligaciones del señor Javier, debido a ausencias injustificadas por treinta y cinco (35) días -en el mes de agosto de 2023 los días 21, 22, 23 y 27; en el mes de septiembre de 2023 los días 27 al 30 y en el mes de octubre de 2023 los días del 1 al 18 y del 22 al 30-, ocasionó la terminación del vínculo laboral por justa causa, circunstancia, que permite no acudir al Ministerio del Trabajo para realizar la aludida desvinculación laboral, acorde con lo previsto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

13. El accionado también afirmó que el señor Javier nunca tuvo concepto de discapacidad por parte del médico tratante, sumado a que “nunca se comunicó conmigo y sus ausencias no estaban soportadas por ningún tipo de documento que diera cuenta de una justa causa”. En este orden de ideas, afirmó que desde la fecha del accidente hasta el momento de desvinculación, al actor se le pagó el salario que devengaba en el año 2023, el cual correspondía a \$1.360.000, sin reducir su porcentaje pese a que después del segundo día de

incapacidad solo se le reconoce el 66.6% del salario devengado y después del día noventa de incapacidad, se le reconoce el 50% del salario devengado.

14. Por último, el demandado reiteró que no existió factor de discriminación frente a la desvinculación del trabajador accionante, sino un abandono de sus labores sin justificación alguna, por parte del mismo.

15. Inspección de Trabajo de Chiquinquirá. El 15 de enero de 2024, la Inspectora de Trabajo informó que revisadas las bases de datos no encontró trámite alguno que hiciera referencia a la solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral del señor Javier, en calidad de trabajador del señor Felipe.

#### Sentencia de primera instancia

16. El 23 de enero de 2024, el Juzgado Promiscuo Municipal declaró improcedente la acción de tutela de la referencia al considerar que existen otros recursos o medios de defensa judiciales efectivos, como lo es la Jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, la cual es la encargada de resolver las cuestiones que se susciten dentro del contrato de trabajo. Además, explicó que el accionante no se encuentra en una situación de vulnerabilidad que le impida acudir a dicha jurisdicción, pues acorde con las pruebas aportadas al expediente el accionante ya no se encuentra en curso de una incapacidad médica.

#### Impugnación presentada por el accionante

17. Inconforme con la anterior decisión, Javier impugnó la decisión de primera instancia al estimar que contrario a lo decidido, se encuentra en una situación de debilidad manifiesta debido a que desde que fue despedido, sin justa causa, carece de sustento económico para solventar sus gastos y los de sus hijos, pues “hoy en día no cuento contrabajo nadie me da trabajo en las labores de ordeño o campo las cuales he desempeñado toda mi vida, dado que dichas labores requieren fuerza, agacharse y caminar a diferentes distancia[s] cosa que hoy en día no puedo hacer”. Además afirmó no tener afiliación al sistema de seguridad social en salud y por tanto, no poder contar con los servicios de salud que le permitan continuar con la atención médica necesaria para superar las secuelas ocasionadas por el accidente de tránsito del que fue víctima.

## Sentencia de segunda instancia

18. El 29 de febrero de 2024, el Juzgado Civil del Circuito confirmó la sentencia de primera instancia al considerar que, la acción de la referencia no cumple con el requisito de subsidiariedad “máxime que no se demostró la ineficacia de los mecanismos judiciales existentes, ni si quiera se adujo las razones por las cuales no se acude a los mismos”.

19. A juicio del juez de segundo grado, si bien la pérdida del salario es un perjuicio no constituye per se un perjuicio irremediable, así como tampoco lo es la afiliación al sistema general de seguridad social en salud, pues el accionante debió diligenciar lo pertinente para ser trasladado al régimen subsidiado de salud. Por consiguiente, precisó que tratándose de trabajadores, estos tienen a su disposición acciones específicas para reclamar sus derechos y en todo caso, es el juez laboral el encargado de verificar la vulneración de los derechos salariales y prestacionales del accionante, como quiera que la situación objeto de análisis corresponde a un conflicto legal, a efectos de determinar si la causal de desvinculación del accionante es objetiva o no.

20. Finalmente, el juez destacó que el actor no acreditó encontrarse bajo una incapacidad médica, pues la última corresponde a la emitida entre el 31 de octubre al 1 de noviembre de 2023, luego en el interregno comprendido entre el 2 de noviembre y la fecha de su despido -17 de noviembre de 2023-, no evidenció la emisión de una nueva incapacidad médica y la aportada entre el 23 y el 25 de noviembre, se generó con posterioridad a la fecha del despido. Así las cosas, consideró que el presente escenario es propio de un debate judicial ordinario.

### ( ) Hechos relevantes en el expediente T-10.129.320

21. El señor Juan afirma que en marzo de 2013 ingresó a laborar en la Universidad mediante contrato de trabajo a término definido inferior a un año, en el cargo de auxiliar de anfiteatro. No obstante, se le hicieron múltiples prórrogas al final de cada diciembre, debido a su labor de cuidado y conservación de cadáveres.

22. El 1 de febrero de 2023, suscribió el último contrato con dicha institución educativa y refirió que sin explicación alguna, fue cambiado de cargo “desmejorándose las condiciones laborales, primero porque los contratos como (...) son más cortos, aproximadamente diez

meses y en el cargo anterior once u once y medio; segundo, debido a que como auxiliar de anfiteatro trabajaba de lunes a viernes (40H) y como (...) de lunes a sábado (44H)".

23. El accionante manifestó que en el año 2023 estuvo incapacitado en reiteradas ocasiones por quebrantos de salud de tipo psicológicos, de acuerdo con su historia clínica, el accionante es un paciente con dislipidemia, HPB, túnel carpiano leve y esquizofrenia paranoide. Finalizando el año, específicamente, el 3 de noviembre de 2023 se le otorgó una incapacidad por treinta (30) días, hasta el 2 de diciembre de ese año, la cual se amplió cuatro veces más, (i) del 3 al 12 de diciembre del 2023; (ii) del 13 al 27 de diciembre del 2023; (iii) del 28 de diciembre de 2023 al 11 de enero de 2024 y (iv) del 12 de enero al 26 de enero de 2024.

24. El 19 de septiembre de 2023, la Universidad le dio preaviso de terminación de contrato, a partir del 3 de diciembre de 2023. Sin embargo, debido a que la incapacidad estaba vigente hasta el 12 de diciembre de ese año y en vista de que le fue ampliada a partir del día 13 de ese mes y año, el accionante manifestó que solo informó sobre esta situación a su empleador hasta el día 16 de diciembre de 2023. Por su parte, la universidad accionada, a través de su departamento de gestión humana, le señaló al señor Juan que su contrato ya había terminado y procedieron al pago de la liquidación después del 15 de diciembre de 2023.

#### Solicitud de tutela

25. El 26 de enero de 2024, el señor Juan presentó acción de tutela en contra de la Universidad al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la dignidad humana, toda vez que se encontraba en curso de una incapacidad al momento en el que fue terminada su vinculación laboral. En consecuencia, solicitó al juez de tutela que ordene (i) su reintegro pero con las condiciones del cargo de auxiliar de anfiteatro, (ii) el pago de la suma de ciento ochenta (180) días de salario, como consecuencia del despido injusto, sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, acorde con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (iii) que la entidad accionada se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra, una vez se produzca su reintegro.

#### Contestación del accionado y los vinculados

26. El 26 de enero de 2024, el Juzgado Promiscuo Municipal admitió la acción de tutela de la referencia, vinculó a la Nueva EPS, a la IPS Sanación y Vida "IPS Vivir", a la ESE Hospital, al

Ministerio de Trabajo, a la Inspección de Trabajo y a la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

27. Universidad. El 30 de enero de 2024, el Departamento Jurídico de la accionada solicitó al juez de tutela declarar la improcedencia del amparo al estimar que, no están dados los elementos para que se resuelva el caso en sede constitucional toda vez que no se cumple con el requisito de subsidiariedad y el accionante no presentó ningún documento o argumento que permita comprobar la existencia de un perjuicio irremediable. En consecuencia, destacó que el mecanismo idóneo para reclamar la ineficacia de la terminación del contrato es el proceso ordinario laboral.

28. De otro lado, explicó que el actor fue contratado en el año 2023 hasta el 3 de diciembre de ese año, terminación que obedece a la finalización del semestre académico, lo cual está permitido conforme con lo previsto en el artículo 101 del CST para las instituciones universitarias. Además, aclaró que si bien el actor en el año 2022 desempeñó el cargo de auxiliar de anfiteatro y su contrato fue terminado al finalizar el semestre, junto con el pago de las prestaciones a que tenía derecho; también es cierto que de acuerdo con su historia clínica “se sentía perseguido, observado por los cadáveres además de sentir alucinaciones somatoestéticas”, razón por la cual se le contrató para el otro cargo.

29. La accionada señaló que a la fecha de interposición de la acción de la referencia no se había contratado nuevamente al accionante, dado que no se habían iniciado las clases. Igualmente, explicó que está probado que la finalización del vínculo laboral obedeció a la expiración del plazo pactado en el contrato y recibió el correspondiente preaviso de finalización del mismo.

30. IPS Sanación y Vida. El 31 de enero de 2024, la representante legal de la IPS solicitó su desvinculación de la acción de tutela, toda vez que es una institución prestadora del servicio de salud que tiene suscrito un contrato de prestación de servicios con la Nueva EPS. Por tanto, señaló que no es de su competencia la autorización de cirugías, procedimientos de alta complejidad, enfermera en casa, traslado en vehículos de usuarios a otras IPS y entrega de medicamentos e insumos médicos, pues todo ello corresponde únicamente a la Nueva EPS.

32. Junta Regional de Calificación de Invalidez. El 31 de enero de 2024, la directora administrativa y financiera de la Sala Uno de la Junta Regional de Calificación de Invalidez

manifestó que, a la fecha no se encuentra solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral a nombre del señor Juan. En consecuencia, solicitó la desvinculación de tal entidad de la acción de tutela de la referencia, ya que no ha vulnerado derecho alguno del accionante.

33. Hospital. El 31 de enero de 2024, solicitó su desvinculación dado que es una institución hospitalaria que presta sus servicios haciendo las veces de IPS a las entidades promotoras de salud – EPS. Por tanto, no le corresponde legalmente satisfacer las pretensiones del accionante, ya que las mismas se dirigen en contra de la Universidad.

34. Nueva EPS. El 1 de febrero de 2024, informó que el señor Juan “registra en nuestro sistema en estado de protección laboral, teniendo en cuenta novedad de retiro realizada por el empleador [Universidad] en el aporte realizado el 22 de enero de 2024”.

35. De otra parte, solicitó la desvinculación de la acción de tutela, dado que la inconformidad alegada en la demanda se dirige de forma exclusiva en contra de la Universidad, a fin de que proceda a su reintegro laboral y en ningún caso se invoca una pretensión en contra de la Nueva EPS.

36. Inspección de Trabajo. El 1 de febrero de 2024, el inspector de trabajo solicitó que se declare la falta de legitimación por pasiva de dicha entidad, como quiera que de ninguno de los hechos ni de las pretensiones invocadas se desprende mención alguna en contra del Ministerio del Trabajo, así como tampoco se advierte trámite alguno surtido por las partes ante esa autoridad administrativa. Además, destacó que no es competente para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión este atribuida exclusivamente a la jurisdicción ordinaria, como ocurre en el presente caso.

#### Sentencia de primera instancia

37. El 8 de febrero de 2024, el Juzgado Promiscuo Municipal tuteló de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social del señor Juan, al considerar que “las condiciones de salud que detenta el señor [Juan] permiten a este estrado judicial concluir que quien solicita el amparo constitucional se trata de una persona de especial protección constitucional que padece una enfermedad mental que ha conllevado que, en más de una ocasión, haya sido incapacitado en su trabajo y haya afectado el desarrollo normal de su vida diaria, razón por la cual, la tutela constituye el mecanismo

idóneo [para] lograr un amparo inmediato de tales prerrogativas”.

38. En este sentido, precisó que acorde con la base de datos única de afiliados – BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en salud, el accionante se encuentra en estado de protección laboral al cesante, que es un mecanismo del gobierno para los trabajadores en caso de quedar desempleados. Por tanto, la acción de tutela procede de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

39. De otro lado, al revisar los elementos probatorios destacó que el accionante estaba vinculado a través de un contrato a término fijo con la demandada, que padecía esquizofrenia, que con ocasión de esa enfermedad estuvo varias veces incapacitado, y que la Universidad sí conocía de los problemas de salud del señor Juan. Por tanto, concluyó que se cumplían los presupuestos para que opere la estabilidad laboral reforzada en favor del actor, debido a que sus trastornos mentales le impiden el normal desempeño de sus funciones.

40. El juzgado de primera instancia precisó que si bien existe una causal objetiva que fundamenta la desvinculación laboral, como lo es el vencimiento del plazo pactado, lo cierto es que el accionado no podía ampararse en esa circunstancia para dar por terminada la relación laboral, habida cuenta de la situación de debilidad manifiesta de su empleado. En consecuencia, en este caso se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral.

#### Impugnación presentada por la accionada

41. El 21 de febrero de 2024, la representante legal de la Universidad presentó impugnación y solicitud de nulidad de la sentencia de tutela de primera instancia al carecer, en su sentir, de competencia territorial el juez de primera instancia. Respecto de la impugnación, alegó que el actor no probó la configuración de un perjuicio irremediable, pues el mecanismo idóneo para reclamar la ineficacia de la terminación del contrato es el proceso ordinario laboral. Además, resaltó que el accionante no es sujeto de estabilidad laboral reforzada ya que, sus padecimientos son enfermedades generales no limitantes para el ejercicio de su cargo. Igualmente, indicó que la última incapacidad que aportó el actor fue con posterioridad a la terminación del contrato, el 6 de diciembre de 2023, pues el contrato suscrito entre las partes fue por el periodo del 1 de febrero de 2023 al 2 de diciembre de 2023, habiéndose preavisado el 9 de octubre de ese año. Por tanto, para la fecha de finalización del vínculo

laboral, no tenía conocimiento de que el empleado estuviera incapacitado.

#### Sentencia de segunda instancia

42. El 13 de marzo de 2024, el Juzgado Penal del Circuito revocó el fallo de primera instancia y en su lugar, declaró la improcedencia de la acción de tutela al estimar que, existe un mecanismo judicial que, en principio, resulta idóneo para que el accionante solicite lo reclamado aunado a que no vislumbró ninguna afectación inminente de sus derechos, así como tampoco se evidenció una afectación al mínimo vital, con ocasión del vínculo contractual.

43. En este sentido, manifestó que el accionante tiene una condición médica diagnosticada, la cual fue atendida por su EPS, además el accionante no se encontraba incapacitado para la fecha en la que finalizó su contrato laboral. Si bien el actor presentó varios diagnósticos, estos no son enfermedades crónicas, situación que no lo sitúa de manera automática en una condición de debilidad manifiesta, pues su patología no ha sido impedimento sustancial para realizar su trabajo. Por tanto, no existe ningún impedimento para que el señor Juan acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para que sea en dicha instancia en donde se discuta el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sobre todo si se toma en consideración que no es posible establecer un nexo de causalidad entre la condición de salud del actor y los motivos del despido.

#### ( ) Hechos relevantes en el expediente T-10.133.206

44. Jesús se vinculó a la empresa Temporal S.A., como trabajador en misión desde el año 2005 para atender los requerimientos de las empresas usuarias. Sin embargo, afirmó que desde el año 2007 los contratos se empezaron a liquidar anualmente, razón por la que lo enviaban a recesos laborales por periodos de quince (15), veinte (20) o treinta (30) días, sin la entrega de un preaviso.

45. El 3 de noviembre de 2022, el accionante por intermedio de Temporal S.A. se vinculó laboralmente bajo modalidad de contrato de trabajo por obra o labor contratada para prestar sus servicios a la Empresa S.A., en el cargo de “Courier a pie o puerta a puerta”, por lo cual le pagaban un salario mínimo mensual legal vigente más auxilio de transporte y su horario era de lunes a sábado de 7:00 am a 5:00 pm.

46. De acuerdo con lo señalado por el accionante y los documentos aportados en la demanda de tutela, en el año 2023 tuvo dos diagnósticos: (i) el 17 de marzo de 2023 mediante consulta con médico general le fue revisada una radiografía de rodillas realizada el 29 de enero de ese año y se le diagnosticó “entesopatía de los tendones del cuádriceps y patelar bilateral, paciente refiere dolor en rodilla bilateral constante, diario, exacerbado a la flexoextensión de piernas, niega trauma reciente”. Y (ii) el 7 de junio de 2023, a través de una consulta en la IPS Neuromedica se dejó constancia que “el paciente refiere que desde enero [tiene] vértigo asociado a tinnitus y plenitud ótica izquierda, al examen no encuentro alteración. Trae resonancia cerebral contrastada febrero/2023 en la que se encuentra de manera incidental lesión nodular dependiente de surco caudado talámico izquierdo inespecificada, puede corresponder a quiste coloide de 8mm, no condiciona hidrocefalia ni efecto obstructivo, no [tiene] otras lesiones”. En consecuencia, fue diagnosticado con “vértigos periféricos y tumor de comportamiento incierto o desconocido del encéfalo supratentorial”.

47. El 8 de abril de 2023, el accionante acudió a su EPS a fin de que le emitiera recomendaciones médicas para sus problemas de rodilla, afirmando que “las recomendaciones me las pidieron en la empresa”, “consulta manifestando antecedente dolor bilateral en ambas rodillas de 3 años de evolución, describe dolor tipo sordo en región rotuliana que aparece cuando sube escaleras, no edema, no eritema, no calor local, tiene rx de rodilla comparativa 2023/01/29 (...) ahora consulta solicitando recomendaciones para llevar a la empresa, manifiesta ‘yo le dije a la de salud ocupacional y me dijo que esto no necesitaba que me viera el médico laboral en la empresa, que eso solo era para accidentes laborales”.

48. El 12 de abril de 2023, Temporal S.A. emitió acta de recomendaciones y restricciones laborales en la que se indicó que por un periodo de 6 meses -hasta el 12 de octubre de 2023- el actor debía: evitar subir y bajar escaleras de manera repetitiva durante la jornada laboral; no subir pendientes; no levantar, halar o cargar peso mayor a 12 kilogramos; evitar caminar sobre terreno irregular o agrietado y no realizar labores en alturas que generen ruidos fuertes.

49. El 25 de septiembre de 2023, Temporal S.A. suscribió con el accionante un “acuerdo de terminación”, mediante el cual ambas partes “acordamos finalizar el contrato individual de

trabajo el día 30/09/2023". No obstante, un día después de la terminación del contrato, XX se puso en contacto con el accionante y le informó que la contratación para la Empresa S.A. se haría a través de ellos, de manera que debía remitir su hoja de vida.

50. El accionante informó que fue llamado a una entrevista en la que le preguntaron por su situación de salud y sus restricciones laborales. Sin embargo, debido a que no fue contactado, llamó a XX, la cual le indicó que la Empresa S.A. no había aprobado su ingreso nuevamente.

51. Acorde con lo manifestado por el señor Jesús, actualmente se encuentra sin tratamiento médico, es padre cabeza de familia pues tiene una hija de 15 años que depende económicamente de él y carece de recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas desde que fue desvinculado laboralmente.

#### Solicitud de tutela

52. El 5 de diciembre de 2023, Jesús interpuso acción de tutela en contra de Temporal S.A. y la Empresa S.A. al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que fue despedido por su condición médica el 30 de septiembre de 2023, las empresas demandadas tenían conocimiento de su estado de salud y, en el momento del despido estaba en tratamiento y en terapias de su rodilla.

53. Por consiguiente, le solicitó al juez de tutela que ordenara a las accionadas a reintegrarlo en las mismas condiciones o en mejores, de acuerdo con las recomendaciones y restricciones médicas requeridas y que como consecuencia de ello, se paguen los salarios, prestaciones y vacaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha del respectivo reintegro, más la indemnización equivalente a 180 días de salario.

#### Contestación de los accionados y vinculados

54. El 5 de diciembre de 2023, el Juzgado Civil Municipal admitió la acción de tutela de la referencia, vinculó a XX, al Comité de Rehabilitación, a la EPS Suramericana y a Neuromedica. Posteriormente, mediante auto del 22 de febrero de 2024, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo.

55. Temporal S.A. El 12 de diciembre de 2023, la empresa accionada, por conducto de su representante legal manifestó que no incumplió ninguna de las disposiciones laborales en la relación que adelantó con el actor, así como tampoco vulneró ninguno de los derechos fundamentales invocados, ya que el actor no se encontraba incapacitado a la fecha de terminación del contrato, ni calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, no tenía una discapacidad relevante y en general, no fue objeto de trato discriminatorio con ocasión de su estado de salud. Igualmente aclaró que el señor Jesús suscribió varios contratos en los que hubo clara solución de continuidad, siendo cada relación laboral totalmente distinta. De manera que, inició las labores del último contrato para prestar su servicio en misión en la empresa usuaria, a fin de atender un requerimiento específico.

56. Así las cosas, explicó que cada una de las relaciones laborales desarrolladas con el accionante finalizaron sin excepción alguna con base en una causal objetiva, como lo es, la notificación de la culminación de la obra o labor contratada, dependiendo del cierre de cada una de las obras o periodos en los que la empresa usuario requirió personal en misión, por lo que la terminación del contrato que reclama el señor Jesús obedeció única y exclusivamente a un acuerdo bilateral entre las partes. Además, afirmó que el accionante desarrolló sus labores sin ningún inconveniente y que en los periodos en los que tuvo recomendaciones médicas, la empresa las acató en pro del trabajador.

57. En este sentido, precisó que para el mes de noviembre de 2023 no sostenía ningún vínculo laboral con el accionante, razón por la cual desconocía el presunto tratamiento médico que se encontraba en curso. En todo caso, señaló que Jesús registra estado de afiliación activo en el sistema de seguridad social integral y tiene plena cobertura por parte de la EPS. En consecuencia, adujo que es inviable constitucionalmente el reintegro del accionante, porque, entre otras razones, no existe ninguno de los presupuestos que permita probar un trato discriminatorio de cara a la terminación de su relación laboral.

58. Comité de Rehabilitación. El 18 de diciembre de 2023, informó que, el señor Jesús fue atendido por el área de fisioterapia de esa entidad y adjuntó la historia clínica correspondiente.

59. Neuromedica. El 23 de febrero de 2024, la entidad manifestó que “se hace validación del caso y el paciente tuvo cita de neurología el 07/06/2023 con la Dra.(...), cual indica lo

siguiente: plan alta por neurología dice que tiene pendiente cita con otorrino/ evaluación neurocirugía/explico/50360-consulta neurocirujano la cual esta para este prestador". Igualmente, adjuntó historia clínica.

60. Ministerio del Trabajo. El 26 de febrero de 2024, el director territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo manifestó que una vez fueron revisadas las bases de datos, no aparece solicitud de Temporal S.A., así como tampoco de la Empresa S.A., a fin de que les fuera autorizada la terminación de la relación laboral con el señor Jesús. Así mismo, indicó que se buscó en el gestor documental y tampoco el trabajador ha radicado querella o queja en contra de las mencionadas empresas, ni ha solicitado amparo de su puesto de trabajo a esa entidad.

62. Empresa S.A. El 27 de febrero de 2024, el apoderado judicial de la Empresa S.A. precisó que la terminación del vínculo laboral del accionante obedeció a la causal de finalización de mutuo acuerdo, notificada en debida forma por parte de su verdadero empleador Temporal S.A. Además, destacó que en sus bases de datos no se evidencia reporte por parte del extrabajador temporal sobre su estado de salud y que en todo caso, no se cumplen con los requisitos de la estabilidad laboral reforzada dado que, la calificación del actor es inferior a lo requerido por la actual línea jurisprudencial para activar dicha garantía de protección.

63. La accionada aclaró que cada vinculación con el accionante fue con solución de continuidad, en las que se hizo su respectiva terminación, liquidación y demás procesos de desvinculación del sistema general de seguridad social, dado que fueron necesidades de servicio diferentes y en ninguna se extralimitó el tiempo máximo de la figura de trabajador temporal. En consecuencia, resaltó que en ningún momento tuvo un vínculo continuo con el señor Jesús y que en todo caso, las especificaciones tiempo, modo y lugar de su vinculación correspondían a Temporal S.A.

64. Igualmente indicó que Empresa S.A. no conoce de forma detallada los exámenes, tratamiento, procedimientos y los resultados de los mismos, por tratarse de hechos ajenos sobre los que no tiene injerencia alguna. Además, no tiene acceso a la historia clínica al ser un dato sensible, el cual requiere un tratamiento especial por parte del responsable y del encargado de su depósito conforme lo dispone el artículo 5 de la Ley 1581 de 2012. No obstante lo anterior, manifestó que conforme con lo señalado en la tutela, el señor Jesús no

tiene proceso de calificación pendiente, ni pérdida de capacidad laboral determinada, razón por la cual no está en incapacidad y por tanto no se cumplen los requisitos formales para activar el fuero por estabilidad laboral reforzada.

65. Finalmente, señaló que las pretensiones del accionante van encaminadas a que por medio de la acción de tutela el juez declare y reconozca derechos y acreencias laborales, las cuales deben ser solicitadas ante la jurisdicción ordinaria laboral a través de una demanda laboral, es decir, que el actor cuenta con otros mecanismos judiciales para defender sus derechos de índole laboral, lo cual está siendo desconocido con su actuar.

#### Sentencia de primera instancia

66. El 28 de febrero de 2024, el Juzgado Civil Municipal decidió “negar por improcedente” la tutela de la referencia. En primer lugar, el juez se pronunció sobre los elementos probatorios y señaló que el accionante no allegó evidencia que pudiera demostrar que tenía tratamientos y exámenes pendientes por realizar, además destacó que al revisar el sistema ADRES, al 27 de febrero de 2024, el accionante aún se encuentra activo como beneficiario en el régimen contributivo en la EPS, por lo que no existe impedimento para que acudiera a las citas que ya tenía programadas.

67. Así las cosas, el juez de primer grado reconoció que el accionante presenta o presentó una serie de diagnósticos, pero no advirtió que por ellos sufra una merma significativa o una afectación grave a su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, así como tampoco consideró que se pudiera evidenciar que su empleador conocía de los diagnósticos por él alegados.

68. En segundo lugar, manifestó que el empleador del accionante le notificó con antelación la terminación del contrato y en dicha ocasión, éste último no informó o no acreditó ante el empleador su estado de salud o que tuviese tratamientos médicos pendientes, incluso en sede de tutela no se probó la existencia de citas médicas programadas, tratamientos o procedimientos pendientes de realizar, sino que las consultas en salud fueron posteriores a la finalización del vínculo laboral. En consecuencia, consideró que no existe evidencia de una afectación grave o de una disminución relevante en la salud del accionante que impida el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que permita concluir que, en atención a su estado de salud fue discriminado.

69. En tercer lugar, y conforme con lo expuesto en precedencia, el juez de instancia consideró que tratándose de pretensiones relacionadas con el reintegro laboral, solo resulta procedente la acción de tutela cuando se encuentra acreditado un estado de debilidad manifiesta. Por tanto, señaló que el accionante dispone de los mecanismos judiciales eficaces e idóneos ante la jurisdicción laboral para hacer valer los derechos que estima conculcados.

70. Este fallo no fue objeto de impugnación.

#### Actuaciones en sede de revisión

71. Decreto de pruebas. Revisados los expedientes y con el ánimo de contar con mayores elementos de juicio, el Magistrado sustanciador estimó necesario recaudar algunas pruebas. En concreto, solicitó en los tres expedientes a los accionantes información sobre su situación económica, familiar, laboral y de salud, sus fuentes de ingreso y sostenimiento actual, sus recomendaciones médicas para la realización de actividades laborales y remitir la constancia de la comunicación de sus incapacidades a sus respectivos empleadores; y a los accionados para que emitieran las constancias de terminación de los contratos laborales de los accionantes.

T-10.128.186

72. Respuesta de Felipe. El 10 de julio de 2024, manifestó que en efecto informó sobre la terminación del contrato del accionante Javier mediante WhatsApp, toda vez que en Colombia no existe reglamentación específica del como comunicar el despido a los trabajadores. Sin embargo, existió certeza del emisario y del receptor del mensaje y se argumentó la aludida decisión con base a la no presentación de las incapacidades laborales, la falta de comunicación con el empleador y la ausencia injustificada de su lugar de trabajo por treinta y cinco (35) días, razón por la cual aludió que se puede evidenciar que el despido no estuvo relacionado con las razones de salud del accionante, sino con el incumplimiento de las obligaciones laborales.

73. El demandado le solicitó a la Corte Constitucional tomar en consideración lo expuesto en la contestación de la demanda y acoger las decisiones de tutela de instancia, toda vez que la acción de la referencia es improcedente.

74. Javier. Guardó silencio pese a que fue notificado en debida forma.

T-10.129.320

75. Respuesta de la Universidad. El 5 de julio de 2024, la Universidad a través de su apoderada judicial aportó constancia de terminación del vínculo laboral con el señor Juan de fecha 3 de diciembre de 2023, acorde con lo pactado en su contrato de trabajo.

76. Reiteró que el 6 de diciembre de 2023, cuando ya había finalizado el contrato, el actor radicó una incapacidad médica por “una tos” desde el 03/12/2023 al 12/12/2023, es decir, hasta un día antes de la finalización de su contrato. Lo anterior, pone en evidencia que la Universidad no tenía conocimiento de que empleado estuviera incapacitado, en tratamiento, terapias o con procedimientos pendientes ni con recomendaciones o restricciones laborales. Por tanto, insistió en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda sobre (i) la terminación del contrato amparado en una justa causa, como lo es, la expiración del plazo fijo pactado; (ii) a la fecha de la presentación de tutela no se habían iniciado las clases del semestre por lo que no era procedente ordenar el reintegro del trabajador a un cargo que no existía en ese momento; (iii) existen mecanismos judiciales ordinarios para reclamar lo que se pretende con la presente acción de tutela.

77. Respuesta de Juan. El 8 de julio de 2024, el accionante manifestó que se encuentra desempleado desde el 12 de diciembre de 2023, momento en el cual fue retirado por la Universidad, en vigencia de una incapacidad médica y sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo. En este sentido, indicó que debido a sus padecimientos médicos ha sido incapacitado de forma ininterrumpida, impidiéndole conseguir un nuevo lugar de trabajo, por lo que depende de la caridad y ayuda que le otorguen sus hijas, hermanos y otros familiares, así como del trabajo ocasional que realiza su cónyuge en alguna casa de familia haciendo aseo o servicios varios.

78. De otro lado, informó que la universidad accionada lo envió a realizar un examen médico laboral y en esa cita entregó su historia clínica, además su empleador lo modificó de lugar de trabajo, tal y como lo dijo en la contestación de la tutela, debido a las recomendaciones médicas por su diagnóstico de esquizofrenia paranoide, de manera que, su retiro laboral obedeció a su condición de salud, pues de lo contrario lo hubiesen llamado a trabajar en el mes de febrero como lo hacían los años anteriores. Adicionalmente, el accionante precisó

que solicitó amparo de pobreza ante el Juzgado Laboral del Circuito.

T-10.133.206

79. Respuesta de Jesús. El 8 de julio de 2024, el accionante señaló que no posee ingresos económicos de ninguna clase y que su única fuente de ingresos era lo que recibía como trabajador de la Empresa S.A. y Temporal S.A., de manera que en la actualidad continúa desempleado. Además, informó que su familia depende en el momento del salario mínimo mensual legal vigente que recibe su cónyuge, el cual no es suficiente para sufragar todos los gastos familiares.

80. De otro lado, destacó que le dieron por terminada su relación laboral a través de engaños, pues le manifestaron que lo llamarían a firmar un nuevo contrato después del receso laboral y ello no ocurrió. Igualmente, refiere que acudió a su caja de compensación familiar para solicitar el subsidio de desempleo, el cual consta de cuatro subsidios mensuales y seis meses de pago de la seguridad social, iniciando en el mes de febrero de 2024.

81. Por último, el accionante indicó que tanto Temporal S.A. como Empresa S.A. conocían de su situación médica, toda vez que la primera levantó acta de recomendaciones y restricciones por un periodo de seis (6) meses con fecha de vencimiento 12 de octubre de 2023 por la patología entesopatía de miembro inferior, las cuales tenía activas al momento de la terminación de su vínculo laboral, e igualmente manifestó que informó sobre su proceso de rehabilitación y sobre el resto de sus problemas médicos, frente a los cuales ambas empresas estaban siempre en contacto con él.

82. Temporal S.A. El 8 de julio de 2024, la representante legal de la empresa demandada reiteró los argumentos expuestos en la respuesta a la acción de tutela referentes a (i) el contrato termino por una causal objetiva que no obedece a una situación de discriminación, como lo es el mutuo acuerdo; y (ii) el trabajador no se encontraba incapacitado a la fecha de terminación del contrato, ni calificado con una pérdida de capacidad laboral.

83. De otro lado, frente a la situación económica, familiar, laboral y de salud del actor, afirmó que falta a la verdad dado que el accionante a la fecha se encuentra activo como cotizante en el sistema de seguridad social integral, con plena cobertura por parte de EPS Suramericana; además no es cierto que la cónyuge del accionante devengue un salario

mínimo mensual legal vigente, toda vez que tiene un contrato a término indefinido desde el 16 de junio de 2021 con la sociedad, en la que devenga un salario variable que en los últimos meses ha ascendido a las sumas mensuales de \$1.800.000 y \$2.180.000. Por último, destacó que el accionante y su familia residen desde hace más de trece años en el mismo lugar, de acuerdo con la información suministrada por el accionante a la empresa, las hojas de vida diligenciadas y firmadas de su puño y letra correspondientes a los años 2018 y 2022, y al contrastarlo con el contrato de arrendamiento aportado en sede de revisión.

84. Empresa S.A. El 11 de julio de 2024, el apoderado judicial de Empresa S.A. señaló que no es su apoderada la legitimada para remitir los documentos referentes a la terminación del contrato con el accionante, dado que su empleador es la empresa de servicios temporales. En este sentido, afirmó que la empresa no vulneró ningún derecho fundamental del demandante.

85. Relató que el señor Jesús fue enviado como trabajador en misión, específicamente, con ocasión del incremento temporal en la producción, lo que significa que entre la empresa y el accionante no ha mediado contrato laboral, así como tampoco otro tipo de relación jurídica, pues el verdadero empleador es Temporal S.A. Igualmente, precisó que desconoce la historia clínica del señor Jesús, dado que se trata de un documento sometido a reserva, y en todo caso no fue notificada de los padecimientos de salud del accionante.

86. En este orden de ideas, afirmó que entre el accionante Temporal S.A. decidieron dar por terminado el contrato de trabajo de mutuo consentimiento, situación frente a la cual la empresa no tuvo injerencia alguna. No obstante, manifestó que el señor Jesús no es un sujeto de especial protección dado que se encuentra afiliado al régimen contributivo del sistema de seguridad social en salud en calidad de cotizante, de acuerdo la red pública ADRES, lo que significa que posee una fuente de ingresos, disfruta de las prestaciones asistenciales, percibe prestaciones económicas, al ser una característica del régimen contributivo en salud; puede acceder al plan de beneficios en salud y puede afiliarse a su núcleo familiar como beneficiarios.

87. Además, de acuerdo con los diagnósticos del actor, verificados en sede de tutela, no se advierte que sufra o presente una merma significativa en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares; no quedó acreditado el conocimiento de su empleador de las recomendaciones médico laborales; pese a que el

empleador informó con antelación sobre la terminación del contrato, el accionante no informó situación de incapacidad incluso se probó que las consultas y procedimientos médicos fueron posteriores a la terminación del contrato. Finalmente, respecto a la afirmación del accionante de que no fue contratado debido a sus patologías, “esto no es más que una simple injerencia que no está probada, en otras palabras, es un alegato que no debe ser tenido en cuenta, en primer lugar, porque en vigencia de la relación laboral que tuvo con la empresa de servicios temporales, no quedó acreditado el conocimiento del empleador respecto de alguna patología”, así como tampoco tenía información sobre ello Empresa S.A.

88. Por tanto, el accionante no probó la ocurrencia de un perjuicio irremediable que le impida acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, en su lugar, solo se limitó a realizar afirmaciones subjetivas. De manera que, las pretensiones de la acción de tutela deben ventilarse a través del ejercicio de los medios ordinarios previstos en la ley para ello.

89. Por último, el apoderado de la empresa solicitó a la Corte Constitucional que se desvincule a Empresa S.A. del trámite de tutela de la referencia, al carecer de legitimación por pasiva, como quiera que no es la llamada a responder por el daño que pueda ocasionársele al accionante.

## II. CONSIDERACIONES

### A. A. Competencia

90. La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar y decidir sobre las acciones de tutela de la referencia, con arreglo a lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento de lo resuelto por la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco, en Auto del 24 de mayo de 2024.

### B. Análisis de procedibilidad de las acciones de tutela

91. Corresponde, en primer lugar, examinar si las tutelas cumplen con los requisitos generales de procedencia que se desprenden del artículo 86 de la Constitución Política y del Decreto 2591 de 1991. Solo en caso de encontrarse acreditada la procedencia de las acciones, se pasará a formular el problema jurídico y a resolver el fondo de la cuestión

planteada.

i. (i) Expediente T-10.128.186

92. Legitimación por activa. De acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política y en el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991, toda persona tiene derecho a acudir a la acción de tutela para reclamar ante los jueces, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección de sus derechos fundamentales.

93. Esta Sala concluye que se cumple con el mencionado requisito, toda vez que el señor Javier presentó la tutela a nombre propio y es el titular de los derechos que alega vulnerados.

94. Legitimación por pasiva. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución, en armonía con lo previsto en los artículos 5 y 13 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede ante cualquier acción u omisión en que incurra una autoridad pública y ello resulte en la vulneración o amenaza de un derecho fundamental. Así mismo, el precitado decreto dispone que también se podrá acudir a la acción de tutela ante las acciones u omisiones de un particular, siempre que se enmarquen en el listado taxativo previsto en el artículo 42 del mismo ordenamiento.

95. En esos términos, la acción de tutela puede promoverse frente a particulares cuando: (i) presten servicios públicos, (ii) atenten gravemente contra el interés colectivo, o (iii) respecto de los cuales exista un estado de indefensión o subordinación, según lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991.

96. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el estado de subordinación se presenta en aquellas situaciones en las que el sujeto se encuentra sometido a “órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas” y alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia que tiene su origen en “la obligatoriedad de un orden jurídico o social determinado”, la cual según la jurisprudencia, se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o estudiantes y profesores. Ahora, en relación con la indefensión, la Corte ha señalado que esta alude a aquellas situaciones en las que la persona no cuenta con la posibilidad material de hacer frente a las amenazas o a las transgresiones de otra, en algunas ocasiones por la ausencia de medios ordinarios de defensa y en otras porque éstos resultan exiguos para resistir el agravio particular del que se

trata.

97. Conforme con lo expuesto, para que se entienda cumplido el requisito de legitimación por pasiva, es necesario acreditar, por una parte, que se trata de un sujeto respecto del cual procede el amparo y por otra, que la conducta que genera vulneración o amenaza del derecho se pueda vincular directa o indirectamente, con su acción u omisión.

98. En el caso sub examine, la Sala Quinta de Revisión advierte que en el proceso de la referencia, el juez de primera instancia solo vinculó al accionado y no a la Inspección de Trabajo, toda vez que a ésta última solo le solicitó información sobre la terminación del vínculo laboral del accionante, acorde con el auto admisorio del trámite de tutela. En consecuencia, la Sala considera que se encuentra satisfecho este requisito respecto de Felipe, toda vez que entre éste y el accionante existió una relación de subordinación derivada de su vínculo laboral. Además, el actor le atribuye al señor Felipe la vulneración de sus derechos fundamentales, debido a que presuntamente terminó la relación laboral en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada que lo cobijaba por sus condiciones de salud.

99. Inmediatez. En reiterada jurisprudencia, la Corte Constitucional ha sido unánime en sostener que el fin último de la acción de tutela es asegurar la protección inmediata de los derechos fundamentales. Ello se traduce, principalmente, en procurar que su ejercicio se realice en un término razonable y expedito. Si bien la Corte no ha dispuesto un término de caducidad para presentarla, si ha señalado que le atañe al juez constitucional, en cada caso concreto, verificar si el amparo se interpuso oportunamente, esto es, transcurrido un plazo razonable entre el momento en que se genera la vulneración y la presentación de la acción de tutela.

100. A partir de los antecedentes que dieron lugar a esta causa judicial, se concluye que la última actuación relacionada con los hechos que dieron lugar a la presunta vulneración de los derechos alegados por la parte accionante ocurrieron el 17 de noviembre de 2023, con ocasión de la notificación vía WhatsApp de la terminación del contrato laboral. Así las cosas, dado que la presente acción de tutela se radicó el 12 de enero de 2024, es decir, a los dos meses siguientes a la mencionada comunicación, se está en presencia de un término que la Sala encuentra prudente y razonable para acudir al amparo constitucional.

101. Subsidiariedad. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es procedente de forma definitiva cuando el interesado no cuenta con otro medio de defensa idóneo y eficaz, o de forma transitoria, para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Aunado a lo anterior, la Corte ha sostenido que “la acción de tutela, en principio, no es la vía judicial idónea para obtener el reintegro laboral, pues existe una jurisdicción especializada que ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad. Pero, excepcionalmente, el amparo constitucional es viable para obtener el reintegro de una trabajadora si esta se encuentra inmersa en una situación de debilidad manifiesta que puede impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna”.

102. En este sentido, la jurisprudencia de la Corte ha reconocido que “la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable.” El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite “garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral.” Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que: está desempleado, no tiene ingresos suficientes para suplir sus condiciones básicas y dignas de existencia y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, se encuentra en condición de pobreza y no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

103. A criterio de la Sala Quinta de Revisión, el requisito de subsidiariedad se cumple como mecanismo transitorio dado que el accionante se encuentra en riesgo de sufrir un perjuicio irremediable por su condición de salud y su situación económica. Así, frente a su estado de salud, el señor Javier explicó y acreditó en el trámite de tutela, de acuerdo con su historia clínica, que el 22 de julio de 2023 padeció un accidente de tránsito cuyo resultado fue la “fractura de rótula derecha” y “fractura de platillo tibial lateral de rodilla derecha” “con limitación para la deambulaci3n y necesidad de uso de muletas”, circunstancia que afecta el desempeño de sus labores como trabajador del campo, raz3n por la cual fue incapacitado en m3ltiples ocasiones. Adem3s, en el trámite de impugnaci3n el accionante manifest3 que “hoy en d3a no cuento contrabajo nadie me da trabajo en las labores de ordeño o campo las cuales he desempeñado toda mi vida, dado que dichas labores requieren fuerza, agacharse y

caminar a diferentes distancia[s] cosa que hoy en día no puedo hacer”.

104. En relación con su situación económica, aun cuando el actor no respondió la solicitud probatoria en sede de revisión, se advierte que en el trámite de impugnación puso de presente la carencia de recursos económicos para solventar sus gastos y los de sus hijos menores de edad, debido a que el salario que recibía como contraprestación de los servicios prestados era su única fuente de ingresos. Además, el actor señaló que como consecuencia de la terminación laboral estaba desafiliado al sistema de salud. Sin embargo, la sala pudo corroborar a través de una consulta en la página web de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES que, el accionante se encuentra actualmente activo en el régimen subsidiado de salud mediante la EPS Famisanar y que ostenta la calidad de “cabeza de familia”.

105. En consecuencia, la Sala considera que, contrario a lo señalado por los jueces de tutela de instancia, la acción de tutela es procedente en este caso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, pues la situación económica del accionante así como su estado de salud, permiten concluir que imponerle la obligación de satisfacer sus pretensiones por medio de un proceso ordinario constituiría una carga desproporcionada, dado que lo pondría en una situación de riesgo grave e inminente de afectación de sus derechos fundamentales. Por tanto, el accionante deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena que los efectos de la presente sentencia cesen, ello supone que, los efectos de este fallo se mantendrán vigentes mientras la demanda es resuelta por la jurisdicción ordinaria.

( ) T-10.129.320

106. Legitimación por activa. Se cumple este requisito toda vez que, el señor Juan presentó la tutela a nombre propio y es el titular de los derechos que alega vulnerados.

107. Legitimación por pasiva. En el presente asunto, el Juzgado Promiscuo Municipal admitió la tutela de la referencia en contra de la Universidad Santiago de Cali y vinculó en calidad de tercero a la Nueva EPS, a la IPS Sanación y Vida “IPS Vivir”, a la ESE Hospital, al Ministerio de Trabajo, a la Inspección de Trabajo y a la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Es importante destacar que, en su intervención todos los vinculados alegaron su falta de legitimación por pasiva en el asunto de la referencia. Por tanto, la Sala procederá a estudiar

la legitimación por pasiva de la accionada y de todas entidades vinculadas.

108. En primer lugar, la Universidad se encuentra legitimada por pasiva debido a que es la presunta responsable del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y es quien estaría llamada a responder la pretensión de reintegro, pues en efecto era la empleadora del accionante y quien decidió la terminación del contrato. Por tanto, existía una relación de subordinación derivada del contrato laboral entre la mencionada universidad y el señor Juan.

109. En segundo lugar, la Sala considera que la Nueva EPS, la IPS Sanación y Vida “IPS Vivir”, la ESE Hospital, el Ministerio de Trabajo, la Inspección de Trabajo y la Junta Regional de Calificación de Invalidez no tienen legitimación como terceros con interés directo en el proceso, como quiera no se advierte su vinculación a (i) la situación jurídica de ninguna de las partes, en la medida que no se advierte una relación sustancial que pueda resultar afectada por la decisión; así como tampoco (ii) a la pretensión principal que se discute, pues en ellos no recae la obligación de ordenar el reintegro ni el pago de los dineros adeudados como consecuencia de la orden de despido sin la autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, la Sala emitirá la correspondiente orden de desvinculación en la parte resolutive de esta providencia.

110. Inmediatez. Este requisito también se encuentra satisfecho dado que, la última actuación relacionada con la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante fue el 3 de diciembre de 2023, fecha en la que se finalizó el vínculo contractual entre el actor y la demandada y la acción de tutela de la referencia fue interpuesta el 26 de enero de 2024, esto es, dentro del mes siguiente de haberse terminado la relación laboral. Por consiguiente, la Sala encuentra que la acción de tutela se presentó en un término prudente y razonable para acudir al amparo constitucional.

111. Subsidiariedad. Si bien el accionante informó en sede de revisión que solicitó ante el Juzgado Laboral del Circuito el amparo de pobreza, lo que hace suponer a esta Sala que actualmente se encuentra cursando un proceso ordinario laboral, pues dicha información no fue suministrada de forma completa por el accionante; también es cierto, como se precisó en líneas anteriores, que la Corte Constitucional ha encontrado procedente de forma transitoria la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud incluso ante esos eventos, cuando se acredite el riesgo de un perjuicio irremediable.

112. Así las cosas, la Sala advierte que en esta ocasión se cumple con el requisito de subsidiariedad y por lo tanto procede la acción de tutela de forma transitoria al evidenciar un riesgo de perjuicio irremediable en el caso del señor Juan, pues contrario a lo decidido por el juez de tutela de segunda instancia, el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica debido a que está desempleado desde que terminó su vínculo laboral con la demandada. En este sentido, en sede de revisión, informó que (i) carece de recursos económicos suficientes para garantizar las necesidades básicas suyas y de su cónyuge, razón por la cual (ii) depende de la ayuda de sus familiares y del trabajo ocasional que realiza su esposa en servicios domésticos; además (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos de su situación de salud, lo cual se verifica con la consulta que se realizó en la página web de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, en la que se advirtió que el señor Duque Abirama se encuentra activo en el régimen subsidiado de salud a través de la Nueva EPS, como “cabeza de familia”. Por tanto, la Sala considera que mientras el proceso ordinario se tramita el mínimo vital del solicitante puede verse severamente afectado, lo que implicaría una carga desproporcionada para el señor Juan, de cara a la protección de sus derechos fundamentales.

( ) T-10.133.206

113. Legitimación por activa. Se cumple este requisito toda vez que, el señor Jesús presentó la tutela a nombre propio y es el titular de los derechos que alega vulnerados.

114. Legitimación por pasiva. En el asunto de la referencia, el Juzgado Civil Municipal admitió la acción de tutela en contra de Temporal S.A. y Empresa S.A. e igualmente, vinculó en calidad de terceros a XX, al Comité de Rehabilitación, a la EPS Suramericana, a Neuromedica y posteriormente, ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo. Sobre el particular es importante destacar que tanto Empresa S.A. como los vinculados solicitaron la declaración de su falta de legitimación por pasiva en el presente asunto, por tanto, la Sala procederá a estudiar este requisito respecto de cada una de las accionadas y de todas entidades vinculadas.

115. Temporal S.A. y Empresa S.A. se encuentran legitimadas por pasiva, toda vez que el accionante las acusa directamente de haber incurrido en la vulneración de sus derechos fundamentales. Particularmente, Temporal S.A. es la empresa de servicios temporales con la

que el accionante firmó el último contrato de trabajo, a fin de prestar sus servicios personales en la empresa usuaria. Así, la jurisprudencia de esta Corporación en casos similares ha señalado que existe una relación de subordinación, pues “[d]e acuerdo con la Ley 50 de 1990, en este tipo de casos, la empresa de servicios temporales es el empleador. Por consiguiente, en principio, esta entidad tiene obligaciones laborales con la demandante, las cuales se reclaman mediante la demanda constitucional”.

116. De otro lado, Empresa S.A. es la empresa para la cual el actor prestó sus servicios de forma personal durante varios años y fue por decisión de dicha empresa, según lo señalado en la demanda, que no se renovó el vínculo laboral con el señor Jesús. En consecuencia, eventualmente le asiste a la empresa usuaria responsabilidad frente a los derechos laborales del demandante, en atención a que emitió las instrucciones para el desarrollo de sus funciones, se benefició de su trabajo y al final, según lo expuesto en el escrito de la demanda, pese a que conocía sobre su estado de salud decidió no renovar su vinculación laboral, lo que demuestra que el actor se encontraba en una condición de subordinación respecto de ésta.

117. Finalmente, respecto de la vinculación de XX, el Comité de Rehabilitación, la EPS Suramericana, Neuromedica y el Ministerio de Trabajo, la Sala advierte que carecen de legitimación por pasiva y así lo declarará en la parte resolutive de esta sentencia toda vez que, no se advierte su vinculación a (i) la situación jurídica de ninguna de las partes, en la medida que no se evidencia una relación sustancial que pueda resultar afectada por la decisión; así como tampoco (ii) a la pretensión principal que se discute, pues son los presuntos responsables de la vulneración que se alega en la presente tutela, así como tampoco son los llamados a responder por las pretensiones expuestas en la misma.

118. Inmediatez. Este requisito también se encuentra satisfecho toda vez que, la última actuación relacionada con la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante fue el 30 de septiembre de 2023, fecha en la que se finalizó el vínculo contractual entre el actor y Temporal S.A., y la acción de tutela de la referencia fue interpuesta el 5 de diciembre de 2023, esto es, dentro de los tres meses siguientes de haberse terminado la relación laboral. Por consiguiente, la Sala encuentra que la acción de tutela se presentó en un término prudente y razonable para acudir al amparo constitucional.

119. Subsidiariedad. La Sala considera que este requisito se encuentra acreditado de forma transitoria al evidenciar que el actor está ante un riesgo de sufrir un perjuicio irremediable, en tanto que: (i) el accionante probó durante el trámite de tutela que desde enero de 2023 fue diagnosticado con un tumor cerebral y en abril del mismo año con una entesopatía de miembro inferior, situación ésta última que generó la elaboración de un acta de recomendaciones y restricciones laborales por seis meses; (ii) no ha podido acceder al mercado laboral, entre otras razones, porque continúa en tratamiento frente a sus padecimientos médicos, de acuerdo con lo informado en el trámite de tutela y en sede de revisión a esta Corporación, en la que se verificó que a la terminación del vínculo laboral, el accionante debía seguir asistiendo a controles médicos. Además, el accionante afirmó que desde que fue desvinculado de su lugar de trabajo (iii) carece de recursos económicos para sufragar las necesidades básicas del hogar pues depende económicamente del salario de su cónyuge, el cual asciende a un salario mínimo, mensual legal vigente.

120. Sobre este último punto, es importante destacar que Temporal S.A. señaló que dicha información es falsa, toda vez que la cónyuge del accionante tiene un salario variable y devenga entre \$1.800.000 y \$2.180.000. Sin embargo no aportó pruebas que desacreditaran lo señalado por el accionante y en todo caso, la Sala estima que el hecho de que su cónyuge le brinde soporte económico a él y al núcleo familiar, no desvirtúa su situación de vulnerabilidad económica, pues tal y como lo señaló el actor a esta Corporación, lo que percibe su esposa no es suficiente para atender de forma adecuada todos los gastos familiares.

121. Finalmente, la Sala también advierte que el juez de instancia no reconoció la situación de debilidad manifiesta bajo el argumento que el señor Jesús se encontraba activo en el régimen contributivo de salud. No obstante, esta Sala advierte que dicha afiliación corresponde, de acuerdo con lo indicado por el actor, al pago que efectuó la caja de compensación familiar por seis meses, el cual inicio en febrero de 2024 y terminaría en el mes de agosto de este año. Lo que supone que, al verificar el juez de instancia y las empresas demandadas dentro de tales fechas el sistema, encontrarían satisfecho el servicio de salud del accionante.

122. No obstante lo anterior, dicha protección es de corta duración y no permite un adecuado seguimiento y tratamiento de las patologías del accionante, de manera que se está

ante una eventual desprotección de las condiciones de salud del señor Jesús y por tanto, es necesario reconocer el amparo de forma transitoria para evitar un perjuicio irremediable, pues imponerle al accionante la obligación de satisfacer sus pretensiones por medio del proceso ordinario constituiría una carga desproporcionada, de cara a la afectación de su mínimo vital y la de su cónyuge, así como de sus condiciones médicas. Por tanto, el accionante deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena que los efectos de la presente sentencia cesen, ello supone que, los efectos de este fallo se mantendrán vigentes mientras la demanda es resuelta por la jurisdicción ordinaria.

#### C. Delimitación del caso, planteamiento del problema jurídico y metodología de la decisión

123. Superado el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, pasa la Corte a realizar el análisis de fondo del asunto. Es importante aclarar que, pese a que en las tres acciones de tutela objeto de revisión se alegó la vulneración de varios derechos, la Sala advierte que la controversia se centra en la presunta violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud de los accionantes, con ocasión de la finalización de su vinculación laboral sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo.

124. En orden de lo anterior, a la Sala Quinta de Revisión de Tutela le corresponde resolver el siguiente problema jurídico:

¿Los empleadores accionados vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud de los trabajadores accionantes, al terminar su vinculación laboral sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo?

125. Para resolver el anterior problema jurídico: se reiterará brevemente la jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y se resolverán los casos concretos.

#### D. Estabilidad Laboral reforzada por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia

127. En atención a este mandato, el Legislador profirió la Ley 361 de 1997 “[p]or la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”, la cual en su artículo 26 se dispuso la garantía de estabilidad

laboral reforzada de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

128. Mediante sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia frente a la aplicación del referido artículo 26, a fin de precisar que el fuero de estabilidad laboral reforzada aplica tanto para casos de estabilidad ocupacional reforzada, como para aquellos en los que se discuta una estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con las siguientes conclusiones:

“a) El fuero de protección por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica a todas las personas en condición de discapacidad, así como a quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta.

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

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

d) ‘No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria’”.

129. Así, para determinar si una persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, “no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”.

130. En este sentido, la sentencia SU-087 de 2022 sistematizó algunas reglas fijadas en la jurisprudencia constitucional, en relación con los eventos en los que se activa el mencionado fuero, sin dejar de lado que, en todo caso, corresponde al juez valorar los elementos de cada caso concreto, a efectos de determinar si un trabajador es beneficiario de este derecho.

131. Respecto del requisito “(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”, se precisó:

Supuesto

Eventos que permiten acreditarlo

Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

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

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

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la

calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral

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

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

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

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

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

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

132. En cuanto a “ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido”, en la mencionada sentencia se determinó que para que opere la protección frente a la discriminación, es necesario que el despido se hubiese producido en razón de la situación de salud del trabajador, por lo que es necesario que el empleador la conociera al momento de la terminación del vínculo y ello se acredita, en los siguientes casos:

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

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de

incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

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

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

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

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

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

133. Por tanto, “este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas”.

134. Finalmente, sobre el tercer presupuesto “(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”, la mencionada sentencia dispuso que “[p]ara proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo,

esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa”.

135. Con toda, la citada sentencia aclaró que “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva”.

136. En este orden de ideas, en la sentencia SU-061 de 2023, la Sala Plena de la Corte Constitucional precisó que el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud está compuesto por cuatro garantías principalmente: a) la prohibición general de despido discriminatorio, b) el derecho a permanecer en el empleo, c) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y d) la presunción de despido discriminatorio. Razón por la cual, se ha concluido que “el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a los trabajadores [sin importar la clase de contrato o vínculo laboral] que, pese a no contar con un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, es decir igual o superior al 15%, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Por ende, la presunción de despido discriminatorio se activa, cuando la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador en un momento previo al despido; y no existe una justificación suficiente para la desvinculación”.

E. Análisis de los casos concretos

i. (i) T-10.128.186. El empleador Felipe vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud del accionante Javier

137. Javier se vinculó laboralmente con el señor Felipe desde el 19 de enero de 2012 hasta el 30 de noviembre de 2023, a fin de prestar sus servicios como trabajador en la finca. El 21 de junio de 2023, el accionante tuvo un accidente de tránsito el cual le ocasionó graves lesiones, específicamente en su pierna derecha. Lo anterior, se evidencia en la historia clínica aportada en sede de tutela, en la que se indica “paciente masculino (...) quien ingresa (...) dado cuadro clínico consistente en accidente de tránsito en calidad de conductor de motocicleta, con posterior trauma en rodilla y pierna derecha, con dolor intenso, con limitación para los arcos de movimiento (...) con evidencia de fractura conminuta de rótula derecha y fractura de platillo tibial lateral de rodilla derecha, realizan inmovilización, remiten para valoración por servicios de ortopedia”.

138. Debido a lo anterior, el accionante fue incapacitado en múltiples ocasiones bajo el diagnóstico de “fractura de rótula derecha”, como consta en los elementos probatorios allegados: (i) 22/06/2023 - 21/07/2023; (ii) 22/07/23 -20/08/2023; (iii) 24/08/2023 - 26/08/2023; (iv) 28/08/2023 - 26/09/2023 p; (v) 19/10/2023 - 21/10/2023; (vi) 31/10/2023 - 01/11/2023 y (vii) 23/11/2023 - 25/11/2023.

139. El accionante afirmó que se comunicó con su empleador por lo menos en tres oportunidades -el 26 de septiembre, el 22 de octubre y el 1 de noviembre de 2023- al finalizar sus respectivas incapacidades a fin de retomar sus labores, pero el señor Felipe no le permitió su reintegro. Cabe destacar, que el accionado durante todo el trámite de tutela ha desconocido esas conversaciones con el accionante.

140. El 17 de noviembre de 2023, el señor Felipe le comunicó vía WhatsApp al accionante que su contrato había finalizado. De acuerdo con lo informado por este último en el trámite de tutela, la razón de tal decisión se fundó en que el trabajador se ausentó de su lugar de trabajo por treinta y cinco (35) días sin aportar justificación alguna para ello -en el mes de agosto de 2023 los días 21, 22, 23 y 27; en el mes de septiembre de 2023 los días 27 al 30 y en el mes de octubre de 2023 los días del 1 al 18 y del 22 al 30-. Sin perjuicio de lo anterior, el accionado en sede de revisión aportó copia de dos mensajes de datos enviado al señor Javier, el primero de fechas 17/11/23 en el que manifestó “dejo constancia que el sr [Javier]

no ha presentado incapacidades hace más de dos meses por lo cual presenta abandono del cargo y debo retirarlo de la empresa”, y el segundo de fecha 19/11/23 en el que indicó “nuevamente se deja constancia que el sr [Javier] no volvió a aparecer por la empresa donde labora ni volvió a presentar incapacidades laborales por lo tanto ha sido retirado de la empresa [Felipe]”.

141. Sobre la situación fáctica descrita, la Sala Quinta de Revisión advierte que en este caso se cumplen los tres requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para que opere la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, de conformidad con los siguientes argumentos.

143. Corolario de lo anterior, se advierte que el accionante en la impugnación manifestó que “hoy en día no cuento contrabajo nadie me da trabajo en las labores de ordeño o campo las cuales he desempeñado toda mi vida, dado que dichas labores requieren fuerza, agacharse y caminar a diferentes distancia[s] cosa que hoy en día no puedo hacer”. Ello además se refuerza, si se tiene en consideración que el accionante recibió por lo menos cinco incapacidades médicas durante la vigencia de su contrato laboral.

144. En segundo lugar, la Sala puede concluir que la condición de salud del accionante era conocida por su empleador el señor Felipe, pues ello no fue negado en el trámite de tutela y en todo caso, conforme con los elementos probatorios aportados en sede de revisión por el accionado, este específicamente le indicó al actor, vía WhatsApp en el mes de noviembre de 2023, que “no ha presentado incapacidades hace más de dos meses”. De ahí que, presuntamente la última incapacidad que conoció del accionante fue la correspondiente al 28/08/2023 - 26/09/2023 otorgada por el Hospital.

145. Sin embargo, llama la atención de la Sala que este argumento entra en contradicción con lo manifestado por dicho accionado en la respuesta de la tutela, como quiera que en esa oportunidad precisó que durante 35 días el trabajador se ausento de su lugar de trabajo sin justificación alguna y dentro de ese conteo se encuentran los días del 1 al 18 y del 22 al 30 de octubre de 2023. Los demás días, es decir, del 19 al 21 y el 31 de ese mes, corresponden a periodos cobijados por una incapacidad. Por tanto, contrario a lo señalado por el demandado, la Sala evidencia que el señor Felipe incluso tuvo conocimiento de las últimas dos incapacidades otorgadas al accionante antes de que decidiera la finalización del

contrato, ya que tuvo que verificar los días en los que el actor se encontraba incapacitado para alegar la falta de justificación sobre aquellos que no estaban ahí incluidos.

146. En tercer lugar, no existió una justificación suficiente para la terminación del contrato laboral del accionante, por lo que opera la presunción de despido discriminatorio. El señor Felipe afirmó que la desvinculación del trabajador Javier obedeció a una causal objetiva, como lo es la ausencia de su lugar de trabajo por 35 días sin justificación alguna, y si bien la Sala advierte que en efecto dentro de la historia clínica aportada por el señor Javier no se relacionaron incapacidades respecto de los días que el empleador echa de menos, así como tampoco existe incapacidad vigente para el día en que fue terminado el contrato laboral; también lo es que conforme con lo consignado en dicho documento, cada vez que el actor acudía a un control médico se le informaba que sus valoraciones próximas, por diferentes especialidades, se realizarían en el mes siguiente, lo que evidencia que durante toda su relación laboral el actor estuvo en constantes controles y tuvo que desplazarse en varias oportunidades para recibir atención médica, a fin de verificar la evolución de su patología.

147. Adicionalmente, el actor informó que se comunicó con su empleador los días próximos a terminarse las incapacidades -26 de septiembre, 22 de octubre y el 1 de noviembre de 2023, a fin de reintegrarse a las actividades laborales. No obstante, en esas tres oportunidades siempre recibió respuestas negativas por parte del señor Felipe. Sobre este punto la Sala quiere destacar que no basta con que el empleador se oponga a este tipo de afirmaciones, como en efecto lo hizo el demandado, pues debe recordarse que es él quien tiene la carga de la prueba para desvirtuar las mismas y al no hacerlo la Corte las tomará como un indicio en su contra.

148. Finalmente, la Sala destaca que existe una incongruencia en la razón de desvinculación del señor Javier, como quiera que en los mensajes de datos aportados en sede de revisión por el accionante, como comprobantes de la terminación del vínculo laboral con el actor, se observa que el motivo que se le expuso fue la no presentación de incapacidades laborales; mientras que en la respuesta de la acción de tutela de la referencia, el señor Felipe alegó que la finalización del contrato obedeció a la ausencia del trabajador en su lugar de trabajo por 35 días sin justificación alguna. Estos dos argumentos son distintos, pues en el primero solo se solicita la remisión de las incapacidades correspondientes a los meses de septiembre y octubre, pero en el segundo, el demandado pide una justificación explícita respecto de

algunos días que no se encuentran cobijados en las incapacidades emitidas para los meses de agosto, septiembre y octubre de 2023.

149. Esta actuación del demandado va en contravía del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual prevé que “la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”. Por consiguiente, dado que la razón que se le informó al señor Javier para terminar el vínculo laboral fue la no remisión de las incapacidades laborales correspondientes a los meses de septiembre y octubre, y como quiera que dicho argumento ya fue rebatido por la Sala en las líneas anteriores, esta situación ratifica la presunción de despido discriminatorio.

150. En este orden de ideas, para esta Sala de Revisión, el señor Javier goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud y a pesar de que no tenía una incapacidad médica cuando se finalizó su contrato laboral, ello no es suficiente para desvirtuar esta garantía, contrario a lo señalado por los jueces de instancia. Lo anterior, toda vez que se encuentra probado que tiene una afectación en la salud que le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones; su condición de salud era conocida por su empleador previo a la terminación del vínculo laboral y no existió justificación suficiente para la terminación del contrato, por lo que opera la presunción de despido discriminatorio.

151. Conforme con lo expuesto en precedencia, en este caso el accionado tenía la obligación de solicitar autorización ante la oficina de trabajo para dar por terminado el contrato laboral del accionante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional. Para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Javier la Sala revocará la sentencia proferida el 29 de febrero de 2024 en segunda instancia por el Juzgado Civil del Circuito que confirmó la decisión de primera instancia del 23 de enero de 2024 proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal, la cual declaró la improcedencia de la acción de tutela de la referencia, y en su lugar amparará de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor.

152. La Sala igualmente declarará la ineficacia del despido y ordenará al señor Felipe que en el término de dos (2) días siguientes a la notificación de la presente providencia se comunique con el señor Javier, a fin de reintegrarlo a su lugar de trabajo, si así lo desea el

trabajador, a un cargo que sea compatible con su estado de salud y en el que se atiendan las recomendaciones médicas que le sean formuladas. No obstante, la Sala advertirá al señor Javier que deberá presentar una demanda ordinaria en contra de su empleador, durante los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado. Los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la demanda laboral.

( ) T-10.129.320. La Universidad vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud del accionante Juan

153. El señor Juan señaló que había prestado sus servicios a la Universidad mediante varios contratos de trabajo a término fijo, por periodos inferiores a un año en el cargo de auxiliar de anfiteatro. Sin embargo, el 1 de febrero de 2023 suscribió un nuevo contrato a término fijo - hasta el 3 de diciembre de 2023- para desempeñar otro cargo.

154. De conformidad con la historia clínica aportada en sede de tutela, el 3 de mayo de 2022 el actor tuvo una consulta psiquiátrica en la que se dejó constancia que “refiere cuadro de hace 8 meses de episodios de alucinaciones aditivas y visuales, refiere que trabaja en laboratorio de anatomía en universidad, refiere que trabaja con cadáveres, refiere que los cadáveres que están allí lo persiguen, refiere tener mal patrón de sueño (...)// Análisis: paciente que tiene trastorno psicótico activo con manejo médico (...) cita control con psiquiatría en un mes. Se dan recomendaciones médicas y signos de alarma”. En consecuencia, durante el año 2022 el accionante estuvo en constante monitoreo médico debido a su padecimiento psicológico.

155. El 19 de septiembre de 2023, la Universidad emitió preaviso de terminación de contrato, a partir del 3 de diciembre de 2023.

156. El 3 de noviembre de 2023, en control de psiquiatría se le generó una incapacidad por treinta (30) días comprendida entre el 3 de noviembre de 2023 al 2 de diciembre de ese año, así mismo se indicó como “causa que motivó la atención: control psiquiatría las voces me han mejorado mucho”, esta incapacidad fue recibida por el Departamento de Gestión Humana de la accionada, el 14 de noviembre de 2023. Posteriormente, el 3 de diciembre de 2023 fue nuevamente incapacitado hasta el 12 de diciembre de ese año por medicina

general y en la mencionada constancia se precisó “causa que motivó la atención: tengo unos tos”, esta incapacidad se radicó ante el empleador el 6 de diciembre de 2023. Finalmente, el actor también aportó las incapacidades que le fueron otorgadas entre el 13 de diciembre al 27 de diciembre de 2023, la cual fue remitida vía correo electrónico al empleador el 13 de diciembre de 2023, y entre el 28 de diciembre de 2023 al 11 de enero de 2024, remitida vía correo electrónico al empleador el 30 de diciembre de 2023, en las cuales se informa que el motivo de la atención es la extensión de la incapacidad, pero no se especifica si es debido a sus padecimientos mentales o por problemas respiratorios.

157. Así las cosas, la Sala advierte que las situaciones de salud descritas sí generaron una dificultad significativa en el normal y adecuado desempeño de las funciones que tenía asignadas el accionante, prueba de ello es que debido a sus padecimientos psicológicos su empleador en el año 2023, al suscribir el nuevo contrato laboral, decidió proceder a una reasignación de funciones al contratarlo para ocupar el cargo de auxiliar de biblioteca. Así lo manifestó la Universidad en la contestación de la acción de tutela al afirmar que “en el año 2022 que el demandante desempeñó el cargo de auxiliar de anfiteatro, su contrato fue terminado al finalizar el semestre y todas sus prestaciones le fueron pagadas; sin embargo, como se puede ver en la historia clínica aportada al plenario, él se sentía. ‘perseguido, observado por los cadáveres además de sentir alucinaciones somatoestéticas’. Atendiendo a esa manifestación el 01/02/2023 no se le contrató para auxiliar en el anfiteatro, sino para el cargo de (...)”.

158. Aun cuando la institución educativa demandada hubiese señalado durante todo el trámite de tutela que el actor desempeñó sin ningún reparo el cargo de auxiliar de biblioteca, lo cierto es que se encuentra acreditado que mientras el señor Juan laboraba en ese cargo recayó en la enfermedad que ya padecía desde antes y la cual le fue diagnosticada por su médico tratante en el año 2022 como “esquizofrenia paranoide”, acorde con la incapacidad médica otorgada entre el 3 de noviembre al 2 de diciembre de 2023.

159. Sobre este punto, la jurisprudencia ha reconocido que “[e]ste Tribunal no ha sido ajeno a los conflictos que se generan como consecuencia de los problemas de salud mental en el mundo contemporáneo. La jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes con enfermedades mentales como los trastornos de ansiedad y depresión se encuentran en estado de debilidad manifiesta por las características propias de estas patologías ya que

afectan múltiples aspectos de la vida de quienes las padecen, e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales”. Por consiguiente, mediante Sentencia T-135 de 2023 la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional al analizar una acción de tutela en la que se pretendía la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora que fue diagnosticada, entre otras enfermedades mentales, con esquizofrenia simple, consideró que “[l]a esquizofrenia, según la OMS, reduce la esperanza de vida de las personas que la padecen y se caracteriza por una importante deficiencia en la percepción y cambios de comportamiento, con síntomas como ideas delirantes, alucinaciones, desorganización mental y de conducta o agitación extrema [razón por la cual este tipo de enfermedades mentales] son considerados padecimientos crónicos e invisibles que pueden involucrar tratamientos prolongados o permanentes y constantes incapacidades, como ha quedado expuesto. En el ámbito laboral pueden afectar el normal y adecuado desempeño de las actividades diarias tanto por ausencia de condiciones para un ambiente laboral saludable y como consecuencia del tratamiento terapéutico y farmacológico ordenado”.

160. En línea con lo expuesto, es innegable para la Sala la situación de vulnerabilidad del accionante por su estado de salud mental durante la ejecución del contrato de trabajo suscrito con la Universidad. Si bien la última incapacidad que al actor le fue reconocida durante la vigencia de dicho vínculo laboral no se relacionaba con su problema de salud mental, sino con un tema respiratorio, ello no implica su situación hubiese menguado o desaparecido.

161. De otro lado, para la Sala es claro que la universidad accionada conocía la condición de salud del señor Juan, como quiera que en atención a lo consignado en su historia clínica en el año 2022, decidió reubicar al accionante en el cargo de auxiliar de biblioteca. Además, la demandada en ningún momento negó tener conocimiento del trastorno mental que padece el trabajador. En su lugar, en las intervenciones realizadas en la impugnación y en sede de revisión, la Universidad se limitó a destacar que no tenía conocimiento de que el accionante estuviese incapacitado en la fecha de finalización del vínculo laboral, como quiera que aportó ese documento con posterioridad a dicha terminación, el 6 de diciembre de 2023.

162. Para la Sala la conducta de la Universidad es reprochable, pues como se expuso en líneas anteriores previo a la finalización del contrato de trabajo conocía del trastorno mental

que padecía el señor Juan y pese a ello se circunscribió a exigir la presentación de una incapacidad laboral relacionada con ese padecimiento dentro del término de ejecución del contrato. La invisibilidad de este tipo de trastornos mentales produce un gran impacto en la vida de quien lo padece, de ahí la importancia de seguir el tratamiento médico y la evolución de la enfermedad. Por tanto en este contexto era necesario que la autoridad del trabajo verificara la condición mental invisible del accionante, a fin de verificar si en esas circunstancias la finalización de su vínculo laboral no constituía un despido discriminatorio.

163. Por último, es importante destacar que no existió una justificación suficiente para la terminación del contrato laboral del accionante, por lo que opera la presunción de despido discriminatorio en este caso. Lo anterior pese a que la Universidad alegó una justa causa amparada en la expiración del plazo pactado en el contrato, sumado al preaviso emitido el 19 de septiembre de 2023, pues como ha sido reiterado por esta Corporación “el vencimiento del plazo de un contrato de trabajo a término fijo no es suficiente para concluir que la no renovación resulta eficaz”. Sobre el particular, mediante sentencia C-016 de 1998 se manifestó:

“el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”.

164. De otro lado, la universidad accionada afirmó que para la fecha de presentación de la tutela de la referencia no había contratado nuevamente al accionante dado que, no se habían iniciado las clases lo que significa que el cargo era inexistente. Sin embargo, cabe destacar que en la resolución aportada por la demandada para justificar este punto no se precisa la fecha de inicio de clases para el calendario de admisión 2024A y en todo caso, para este momento el semestre ya se encuentra en curso, por lo que el cargo debería encontrarse en funcionamiento.

165. No obstante lo anterior, la Sala considera que ello no es justificación suficiente, pues al

terminarse el contrato de trabajo del accionante se desconoció su estado de salud mental y por tanto se desprotegió la estabilidad laboral del señor Juan, en la medida en que su empleador no valoró el trastorno padecido por quien había sido su trabajador, por lo menos durante los últimos dos años, por lo que se concluye que la finalización del vínculo laboral pudo tener un móvil discriminatorio.

166. En virtud de lo anterior la Sala Quinta de Revisión considera que comparte lo decidido por el juez de tutela de primera instancia, toda vez que la Universidad tenía la obligación de solicitar autorización ante la oficina de trabajo para dar por terminado el contrato laboral del accionante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional. Por tanto, en concordancia con lo resueltos por las distintas Salas de Revisión de Tutela en los cuales se ha concedido el amparo como mecanismo transitorio, cabría ordenar, para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Juan, únicamente el reintegro al último cargo que tenía, mientras el juez laboral resuelve de forma definitiva el asunto que tiene actualmente a su cargo.

167. Sin perjuicio de lo anterior y en vista de que la Sala carece de información certera sobre el proceso laboral que cursa ante el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, se considera que la solución constitucionalmente adecuada es que la protección temporal aludida en el numeral anterior se realice en el término de dos (2) días siguientes a la notificación de la presente providencia.

168. En consecuencia, la Sala revocará la sentencia de segunda instancia de tutela proferida el 13 de marzo de 2024 por el Juzgado Penal del Circuito y en su lugar confirmará la sentencia de primer instancia proferida el 8 de febrero de 2024 por el Juzgado Promiscuo Municipal la cual tuteló de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Juan, pero por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

( ) T-10.133.206. Temporal S.A. y Empresa S.A. vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud del accionante Jesús.

169. El señor Jesús se vinculó a la empresa Temporal S.A., como trabajador en misión desde el año 2005 para atender los requerimientos de las empresas usuarias. Su última vinculación laboral fue suscrita el 3 de noviembre de 2022, en la modalidad de contrato de trabajo por

obra o labor contratada para prestar sus servicios con la Empresa S.A.

170. Acorde con la historia clínica del accionante, aportada en la demanda de tutela, el 28 de enero de 2022 fue diagnosticado con “síndrome de abducción dolorosa del hombro”. Igualmente, en el año 2023 fue diagnosticado (i) el 17 de marzo, con “entesopatía de los tendones del cuádriceps y patelar bilateral, paciente refiere dolor en rodilla bilateral constante, diario, exacerbado a la flexoextensión de piernas, niega trauma reciente”; y (ii) el 7 de junio de 2023, mediante consulta en la IPS Neuromédica se dejó constancia que “el paciente refiere que desde enero [tiene] vértigo asociado a tinnitus y plenitud ótica izquierda, al examen no encuentro alteración. Trae resonancia cerebral contrastada febrero/2023 en la que se encuentra de manera incidental lesión nodular dependiente de surco caudado talámico izquierdo inespecificada, puede corresponder a quiste coloide de 8mm, no condiciona hidrocefalia ni efecto obstructivo, no [tiene] otras lesiones”. En consecuencia, fue diagnosticado con “vértigos periféricos y tumor de comportamiento incierto o desconocido del encéfalo supratentorial”.

171. El 25 de septiembre de 2023, la empresa Temporal S.A. suscribió con el accionante un “acuerdo de terminación”, mediante el cual ambas partes “acordamos finalizar el contrato individual de trabajo el día 30/09/2023”. En consecuencia, el señor Carlos Sánchez Doria presentó acción de tutela a fin de que se proteja su derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que si vínculo laboral se terminó sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo pese a sus padecimientos de salud.

172. La Sala Quinta de Revisión advierte que en este caso también se encuentran acreditados los tres supuestos exigidos por la jurisprudencia constitucional para que opere la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, de conformidad con los siguientes argumentos.

173. El accionante tiene afectaciones de salud que le impiden o dificultan significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones, pues contrario a lo señalado por el juez de instancia, esta Sala advierte que de acuerdo con la historia clínica aportada en la demanda de tutela, (i) el señor Jesús acudió a consulta con su EPS debido a que presentaba “dolor en rodilla bilateral constante, diario, exacerbado a la flexoextensión de piernas”, “describe dolor tipo sordo en región rotuliana que aparece cuando sube escaleras”, razón por

la cual estuvo en tratamiento médico para su patología, consistente en sesiones de fisioterapia que le fueron programadas de forma presencial y de las cuales consta que asistió a las citas de los días 7/09/2023, 16/09/2023, 29/09/2023 y 12/10/2023; y (iii) se advierte una observación en dicho documento realizada desde el 2 de junio de 2023, según la cual “el usuario es independiente y funcional con restricciones laborales para escalas hasta 12-10-2023”.

174. Esta última observación está relacionada con el acta de recomendaciones y restricciones laborales emitida el 12 de abril de 2023 por la empresa empleadora Temporal S.A., en la que se indicó que por un periodo de seis (6) meses -hasta el 12 de octubre de 2023- el actor debía: 1) evitar subir y bajar escaleras de manera repetitiva durante la jornada laboral; 2) no subir pendientes; 3) no levantar, halar o cargar peso mayor a doce kilogramos (12kg); 4) evitar caminar sobre terreno irregular o agrietado y 5) no realizar labores en alturas que generen ruidos fuertes.

175. En este punto es importante destacar que este documento se redactó con la finalidad de acatar las sugerencias señaladas en el examen de ingreso que se le realizó al actor a través de medicina ocupacional, el cual fue realizado el 2 de noviembre de 2022, es decir, el día previo a la firma del contrato por obra o labor con Empresa S.A. En tal documento se emitieron las siguientes recomendaciones “evitar subir y bajar escaleras de forma permanente, puede subir y bajar escaleras hasta 10 escalones por jornada laboral. Vigencia 2 meses. Debe evitar la realización de actividades que impliquen movimientos repetitivos con el hombro derecho, evitar elevar el hombro sobre los 90 grados, no empujar o halar ni cargar pesos mayores a 5kg con miembro superior derecho o 10kg bimanual por 2 meses. Debe aportar historia clínica con exámenes de seguimiento. Uso de protección auditiva en ambiente de ruido mayor a 85DB. Audiometría clínica por EPS. Valoración por ARL de EPS”.

176. Así las cosas, al revisar el contrato en misión la Sala nota que la obra o labor contratada consistía en prestar “apoyo en la distribución y entrega de documentos y paquetes por incremento de clientes nuevos”, esta labor requiere que el actor esté en uso constante tanto de sus extremidades superiores como inferiores, ya sea para recorrer distancias o subir y bajar escaleras a fin de entregar la correspondencia que le sea asignada en distribución; así como efectuar movimientos de elevación y de flexión de rodillas, para cargar los paquetes que deba repartir. Por consiguiente, al advertirse unas limitaciones médicas que impactan en

la forma de ejecutar dichas labores encomendadas, es evidente que su patología le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones.

177. Así, aun cuando el accionante para el momento de la terminación del vínculo laboral careciera de una incapacidad laboral o de una calificación por pérdida de su capacidad laboral, como lo señalaron los demandados y el juez de instancia, la Sala reitera que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación “no es necesaria la existencia de un dictamen de calificación de la pérdida de la capacidad laboral que acredite una afectación moderada, severa o profunda [es decir, igual o superior al 15%, para aplicar el fuero a la estabilidad laboral reforzada]”, pues tal como quedó demostrado el señor Jesús tenía unas afecciones médicas que generaban que su labor debía desarrollarse siguiendo unos lineamientos específicos, los cuales no eran comunes a todos los empleados, sino que solo estaban previstos para él en razón de sus limitaciones físicas.

178. La Sala observa que los padecimientos del actor existían al momento de la finalización de su vínculo laboral, esto es, el 30 de noviembre de 2023 y persisten en la actualidad, lo cual se corrobora con los soportes allegados en sede de revisión. Ello implica que, correspondía acudir al Ministerio de Trabajo para solicitar su autorización respecto de la terminación de la relación laboral, como quiera que el señor Jesús presentaba inconvenientes en su salud que le impedían o dificultaban significativamente su adecuado desempeño laboral en condiciones regulares.

179. Por otra parte, la Sala también puede concluir, contrario a lo señalado por el juez de instancia, que en este caso la condición de salud del accionante era conocida por las empresas Temporal S.A. y Empresa S.A. De acuerdo con los siguientes argumentos.

180. Respecto de la empresa Temporal S.A., se advierte que el día previo a la firma del contrato en misión por duración de la obra o labor, el 2 de noviembre de 2022, al accionante le fue realizado un examen médico de ingreso por parte de salud ocupacional, en el que se le puso de presente a la empresa unas recomendaciones sobre la forma como el actor debía desempeñar sus funciones, de acuerdo con el estudio físico que se había adelantado. En este sentido, aunque salud ocupacional no diagnosticó al señor Jesús con los padecimientos descritos en su historia clínica, por escapar de la esfera de su competencia y experticia, sí pudo evidenciar algunas complicaciones en sus extremidades inferiores y superiores, y con

base en ello emitir las recomendaciones de restricción física que fueron reseñadas en líneas anteriores.

181. Es importante resaltar que en ese examen de salud ocupacional se dejó constancia de habersele solicitado al accionante “aportar historia clínica con exámenes de seguimiento”, circunstancia frente a la cual el accionante se pronunció en sede de revisión e informó que siempre informó sobre todo su proceso de rehabilitación.

182. Además, como bien se señaló en las líneas precedentes, con base en esas recomendaciones Temporal S.A. emitió acta de recomendaciones y restricciones laborales el 12 de abril de 2023, es decir, en el marco de la relación laboral con el señor Jesús. lo que significa que, por lo menos la demandada conocía que el actor tenía unas dolencias que habían quedado evidenciadas en el examen de ingreso y que esas molestias eran de tal intensidad, que requerían adecuaciones en la forma de ejecutar las funciones encomendadas al trabajador.

183. En cuanto a Empresa S.A., está manifestó que en su base de datos no aparecía reporte del estado de salud del accionante y que, en todo caso, los exámenes, tratamientos y demás reportes médicos se encuentran en la historia clínica del accionante, a la cual no tiene acceso por tratarse de un documento sometido a reserva. Para la Sala estos argumentos no son de recibo por al menos dos razones, (i) porque Temporal S.A. debió remitirle el acta de recomendaciones y restricciones laborales del 12 de abril de 2023, en vista de que ello impactaba directamente la prestación personal del servicio a cargo del señor Carlos Sánchez Doria y (ii) toda vez que las sesiones de fisioterapia en las que consta que el accionante asistió, fueron programadas en el marco de la relación laboral y durante días laborales, pues el 07/09/2023 fue un jueves; el 16/09/2023 fue un sábado y el 29/09/2023 fue un viernes, circunstancia que le permite colegir a la Sala que, el señor Jesús tenía que pedir permiso Empresa S.A. para ausentarse de sus labores, a fin de cumplir con las citas programadas, dado que actuaba bajo la dirección y control de esa empresa.

184. Por último, no existió una justificación suficiente para la terminación del contrato laboral del accionante, por lo que opera la presunción de despido discriminatorio. Sobre el particular, las empresas accionadas manifestaron que la finalización de vínculo laboral obedeció a un acuerdo bilateral entre las partes, para la Corte este argumento no resulta

admisible pues entre el empleador y el trabajador no existe una verdadera relación de igualdad, en la que éste último pueda resistirse de manera efectiva a los requerimientos que le sean adversos del primero, en virtud de su posición dominante.

185. Lo anterior se ve reforzado, si se tiene en cuenta que el demandante se encontraba en una condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, pero tanto Temporal S.A. como Empresa S.A. se ciñeron a exponer durante todo el trámite de tutela argumentos que pretendían aminorar la situación de salud del accionante y exigir requisitos como incapacidades médicas o un dictamen de pérdida de capacidad laboral, para desconocer la obligación que recaía sobre ellas de acudir al Ministerio de Trabajo, a fin de dar por terminado el vínculo laboral con el señor Jesús, pues tal como quedó reseñado en esta providencia se trata de un sujeto en una situación evidente de debilidad manifiesta por razones de salud.

186. En virtud de lo anterior, la Sala considera necesario proteger de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Jesús, el cual fue vulnerado por la conducta discriminatoria de las empresas Temporal S.A. y Empresa S.A., para tal fin revocará la sentencia de tutela proferida en primera instancia El 28 de febrero de 2024, por el Juzgado Civil Municipal que decidió “negar por improcedente”, declarará la ineficacia del documento suscrito entre las partes como “acuerdo de terminación” y ordenará a las demandadas que en el término de dos (2) días siguientes a la notificación de la presente providencia se comuniquen con el señor Jesús, a fin de reintegrarlo a su lugar de trabajo, si así lo desea el trabajador, a un cargo que sea compatible con su estado de salud y en el que se atiendan las recomendaciones médicas que le sean formuladas.

187. De otro lado, la Sala advertirá al señor Jesús que deberá presentar una demanda ordinaria en contra de las empresas demandadas, durante los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado. Los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la demanda laboral.

#### F. Síntesis de la decisión

188. La Sala Quinta de Revisión analizó tres acciones de tutela interpuestas por tres trabajadores vinculados laboralmente mediante contratos a término indefinido, a término fijo

y por obra o labor a través de una empresa temporal. A juicio de los accionantes sus vínculos laborales fueron finalizados sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a sus condiciones de salud.

189. La Sala encontró procedentes las acciones de tutela de manera transitoria. En el primer y tercer caso en razón a la situación de debilidad manifiesta de los accionantes, de cara a las circunstancias de salud y socioeconómicas que experimentan con ocasión de la terminación del vínculo laboral; mientras que en el segundo caso, además de haberse probado la situación de debilidad manifiesta, el actor en sede de revisión aportó información que le permite concluir a la Sala la existencia de un proceso laboral ordinario en curso, razón por la que podría generarse un riesgo de perjuicio irremediable que se debe evitar.

190. En vista de lo anterior, la Sala Quinta de Revisión consideró que le correspondía resolver el siguiente problema jurídico: ¿los empleadores accionados vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud de los trabajadores accionantes, al terminar su relación laboral sin la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo?. Para tal fin, se reiteró la jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y con base en ello se estudiaron los casos concretos.

192. En consecuencia, como remedio constitucional amparó en los tres casos el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los demandantes y ordenó a los empleadores que en el término de dos (2) días siguientes a la notificación de la presente providencia se comuniquen con los trabajadores a fin de reintegrarlos a su lugar de trabajo, si así lo desean, a un cargo que sea compatible con su estado de salud y en el que se atiendan las recomendaciones médicas que les sean formuladas. Sin embargo, al tratarse de una protección transitoria, la Sala advirtió a los actores que debían presentar una demanda ordinaria en contra de sus empleadores, durante los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenados y aclaró que los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la demanda laboral.

### III. DECISIÓN

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

## RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR en el expediente T-10.128.186, la sentencia de segunda instancia proferida el 29 de febrero de 2024 por el Juzgado Civil del Circuito que a su vez confirmó la decisión de primera instancia del 23 de enero de 2024 proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal, la cual declaró la improcedencia de la acción de tutela de la referencia, y en su lugar AMPARAR de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Javier. En consecuencia, se le advierte al accionante que deberá interponer dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta providencia, la demanda respectiva en contra de su empleador, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en el resolutivo segundo de la presente sentencia. Los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la demanda laboral.

SEGUNDO.- En el expediente T-10.128.186, DECLARAR la ineficacia del despido del señor Fernando González Díaz y ORDENAR al señor Felipe que en el término de dos (2) días siguientes a la notificación de la presente providencia se comuniqué con el señor Javier, a fin de reintegrarlo a su lugar de trabajo, si así lo desea el trabajador, a un cargo que sea compatible con su estado de salud y en el que se atiendan las recomendaciones médicas que le sean formuladas.

TERCERO.- REVOCAR en el expediente T-10.129.320 la sentencia de segunda instancia de tutela proferida el 13 de marzo de 2024 por el Juzgado Penal del Circuito y en su lugar CONFIRMAR la sentencia de primer instancia proferida el 8 de febrero de 2024 por el Juzgado Promiscuo Municipal que amparó de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Juan, pero por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia. En consecuencia, se le advierte al accionante que deberá interponer dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta providencia, la demanda respectiva en contra de su empleador, so pena de que cesen los efectos del reintegro orden