REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Tercera de Revisión

Sentencia T-244 DE 2024

Referencia: expediente T-9.492.742

Acción de tutela instaurada por *Juan* en contra de la sociedad Materiales Agregados Bases Obras y Herramientas S.A.S.

Magistrada ponente:
Diana Fajardo Rivera

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Vladimir Fernández Andrade y la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados, en primera instancia, por el Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, el 19 de abril de 2023, y, en segunda instancia, por el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare, el 29 de mayo de 2023, dentro de la acción de tutela presentada por *Juan* contra la sociedad Materiales Agregados Bases Obras y Herramientas S.A.S. ("**Maboh S.A.S**").

El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión por medio de Auto del veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Siete de 2023 de la Corte Constitucional[1].

ACLARACIÓN PREVIA

Puesto que en el presente asunto se realizarán referencias al contenido de la historia clínica y a la condición médica del accionante, como medida de protección a su intimidad, esta Sala ha decidido suprimir los datos que permitan su identificación[2]. En consecuencia, en esta versión de la providencia, disponible para el público, su nombre será reemplazado por uno ficticio que se escribirá en letra cursiva. También serán ocultados otros datos que permitan su identificación. La versión con sus datos de identificación se integrará al expediente de tutela, con el fin de que los responsables de dar cumplimiento a las órdenes impartidas dentro del fallo ejecuten las decisiones proferidas.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

La Sala Tercera de Revisión resolvió la acción de tutela de una persona que consideró vulnerados sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, tras ser despedida del trabajo, mientras se encontraba recibiendo tratamiento médico por una dolencia originada en un accidente laboral y sin que la empresa empleadora solicitara permiso ante el Ministerio del Trabajo.

Ambas instancias declararon improcedente la acción de tutela, por considerar que el accionante disponía de otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, aunado a que no estaba acreditada una eventual vulneración pues al momento del despido no se encontraba incapacitado, y carecía de porcentaje de calificación de invalidez.

En sede de revisión, la Corte halló satisfechos los requisitos de procedencia y fijó el problema jurídico en determinar si ¿una empresa vulnera los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada al terminar un contrato de un trabajador que sufrió un accidente laboral y que afirma encontrarse en estado de debilidad manifiesta, ante la persistencia de su patología, sin solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo? Para resolverlo reiteró las reglas jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada, con énfasis en los contratos de obra o labor.

Al definir el caso concreto la Sala explicó que estaba acreditado que el accionante padecía una condición de salud que le impedía significativamente el normal desempeño de su labor como oficial de construcción, lo que se corroboró a partir de las incapacidades médicas que obtuvo durante 8 meses, el tratamiento médico que le fue dado y que incluía 55 terapias, seguimiento con especialistas y recomendaciones con restricciones laborales que tenía vigentes al momento del despido.

---

[1] La Sala de Selección número Siete de 2023 estuvo conformada por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger y el magistrado Jorge Enrique Ibáñez Najar.
[2] Artículo 62 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional y Circular Interna n.º 10 de 2022, relativa a la "anonimización de nombres en las providencias disponibles al público en la página web de la Corte Constitucional.

Así mismo la Sala de Revisión estableció que el accionante se encontraba en una condición de debilidad manifiesta, que era conocida por el empleador antes del despido, pues sabía de las incapacidades, de las continuas citas médicas y de las recomendaciones laborales y no existió justificación suficiente para la desvinculación. En ese orden, como remedio constitucional dispuso disponer el reintegro del actor a un cargo igual o de similares condiciones a las que realizaba al momento de la terminación unilateral, sin perjuicio de que la empresa adelante ante el Ministerio del Trabajo una solicitud para obtener la autorización del despido de llegar a considerar que, en esta nueva reincorporación, se presenta una justa causa de terminación debidamente comprobada.

I. ANTECEDENTES

§1. El 21 de marzo de 2023[3], *Juan* presentó, a nombre propio, una acción de tutela contra Maboh S.A.S para solicitar la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada. Según afirma fue desvinculado por la empresa, sin que se solicitara previamente autorización al Ministerio del Trabajo pese a haber sufrido en el transcurso de la relación de trabajo un accidente que aún sigue afectando intensamente su salud.

a. Hechos jurídicamente relevantes descritos en la acción de tutela[4]

§2. *Juan* suscribió, el 9 de febrero de 2022, un "contrato individual de trabajo por la duración de la obra o labor"[5] con la empresa Maboh S.A.S cuyo objeto era prestar sus servicios en calidad de oficial de construcción, específicamente para laborar hasta que se cumpliera el 20% del avance de obra de la vía acceso Tigui Este[6].

§3. El accionante indicó que, el 20 de abril de 2022, durante la ejecución de sus labores, tuvo un accidente de trabajo[7]: al levantar una formaleta que le originó un fuerte dolor a la altura de la cadera, lo que le imposibilitó sus actividades el resto de la jornada laboral. De acuerdo con su relato, al persistir la dolencia, el 22 de abril de 2022, acudió a la IPS Villanueva para ser atendido por urgencias[8].

§4. *Juan* señaló que fue dejado en observación en la IPS Villanueva y dado de alta el 23 de abril de 2022. En su historial médico se consignó su cuadro clínico en los siguientes términos "paciente masculino de 31 años de edad acude a emergencias por presentar cuadro clínico de 2 días de evolución paciente refiere que se encontraba en su trabajo (Maboh S.A.S) y levantó una formaleta de 2.4 metros, objeto que es bastante pesado, al levantarlo sintió un gran dolor en zona lumbar y posterior a eso un fuerte tirón en misma zona. // desde

[3] Documento digital "1_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-53-14)-1686257594-1". p. 3.
[4] Los hechos que se describen en esta sección provienen de la narración realizada por el accionante en la acción de tutela y el material probatorio que la acompaña.
[5] Documento digital "1_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-53-14)-1686257594-1". p. 57.
[6] Para comenzar con sus labores, el señor *Juan* asistió a una consulta en Medilab IPS el 9 de febrero de 2022, en la que se indicó que no contaba con accidentes de trabajo ni con enfermedad profesional. Documento digital "1_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-53-14)-1686257594-1". pp. 75-77.
[7] *Ibidem,* p. 112.
[8] De acuerdo con la historia clínica de esta IPS, el señor *Juan* ingresó el 22 de abril de 2022 y se le dio de alta el día 23 siguiente. *Ibidem,* pp. 142-145.

entonces paciente refiere dolor intenso 3/3 en escala análoga del dolor, que limita sus movimientos. // paciente que posterior a la administración de medicamentos cede de dolor lumbar se considera alta con signos de alarma. Se da analgésico para manejo domiciliario".

§5. El accionante aseguró que la administradora de riesgos profesionales Positiva Compañía de Seguros S.A. ("**ARL Positiva**"), en el informe del 22 de abril de 2022[9] describió que su lesión correspondió a una torcedura, esguince o desgarramiento en el tronco del cuerpo, lo cual, incluía la espalda, columna vertebral y médula espinal. A partir de ello, el diagnóstico en la ARL fue de contractura muscular con origen de accidente de trabajo y le fue prescrito continuar con recomendaciones por 15 días.

§6. *Juan* asegura que, en adelante, no pudo recuperarse totalmente, al punto que existen diversas incapacidades, algunas de ellas sucesivas, en las que se evidencia que su patología fue persistente y debilitante. Explica así que, tras persistir las dolencias, el 24 de mayo de 2022 la IPS le ordenó al accionante 20 sesiones de terapia física, 1 resonancia nuclear magnética y lo remitió a consulta de control o seguimiento por medicina especializada[10]. Adicionalmente, se le prescribió una incapacidad desde el 16 hasta el 28 de mayo de ese mismo año[11].

§7. El 28 de junio de 2022, *Juan* narra que fue remitido por la ARL Positiva a consulta de medicina especializada y rehabilitación en la IPS Centro de Especialistas del Llano S.A.S[12], institución en la que le ordenaron la realización de una ecografía y le recomendaron no cargar pesos superiores a 20 kg. y no realizar caminatas largas, entre otras[13].

§8. El 30 de junio de 2022, Maboh S.A.S le comunicó al accionante que, en virtud del concepto de aptitud laboral emitido por la IPS Medilab, no podía realizar varias actividades al momento de desempeñar sus funciones, dentro de las que se indicaron[14]: (i) restricción para levantar cargas mayores a 10 kg, (ii) caminar por terrenos irregulares, (iii) subir escaleras, y (iv) movimientos repetitivos de flexión en la columna lumbar. Le precisaron además que debía continuar el manejo médico ordenado por la EPS a la que estaba afiliado y continuar con las recomendaciones de la ARL.

§9. El 1 de julio de 2022[15] le fue realizada a *Juan* una resonancia magnética en la que se concluyó: "REPORTE DENTRO DE LÍMITES NORMALES, ACTUALMENTE SE ENCUENTRA REINCORPORADO CON RECOMENDACIONES"[16].

§10. En consulta de control ante la IPS Medical Sky, el 4 de julio de 2022[17], el médico general ordenó al accionante la realización de 20 sesiones de terapia

[9] *Ibidem*, pp. 108-111.
[10] *Ibidem*, p. 150.
[11] *Ibidem*, p. 149.
[12] *Ibidem.* pp. 160-164.
[13] *Ibidem.*
[14] *Ibidem*, p. 58.
[15] *Ibidem*, pp. 112 y 139.
[16] *Ibidem.*
[17] *Ibidem*, pp. 157-158.

física de lumbosacro y consulta de control por medicina especializa en 3 meses[18].

§11. El 28 de julio de 2022 el señor *Juan* acudió de nuevo a consulta con la IPS Centro de Especialistas del Llano S.A.S [19]. En esta ocasión como plan de tratamiento el médico tratante le prescribió 15 sesiones de terapia física integral y consulta por primera vez por especialista en ortopedia y traumatología.

§12. El 31 de agosto de 2022 la ARL Positiva le notificó al señor *Juan* el dictamen de pérdida de capacidad laboral[20], el cual, con fecha del 29 de agosto del mismo año, estableció como valor final 0.00%. También se le comunicó el trámite correspondiente que debía realizar si tuviera inconformidades frente a la calificación realizada. El accionante refiere que objetó el dictamen, al estimar que le fueron prescritas múltiples terapias físicas, y se le aseguró, por parte de los médicos tratantes que el dolor permanecería de por vida[21], así mismo reprochó que la ARL definiera dejar de atender su patología por estimarla resuelta, pese a que el dolor se mantenía.

§13. El 11 de octubre de 2022, el accionante debió acudir al médico de la IPS ante la persistencia del dolor[22] quien le ordenó 20 sesiones de terapia física de lumbosacro y consulta de control por medicina especializada en 3 meses

§14. *Juan* afirma que como no pudo recuperarse de su padecimiento físico tras las terapias y volvió, el 16 de diciembre de 2022, a la IPS Centro de Especialistas del Llano S.A.S[23]. En esta ocasión, le fueron prescritos varios medicamentos, exámenes y consulta especializada con neurocirugía y psicología y se dejó constancia de que tendría restricción laboral, por tres meses.

§15. El 20 de diciembre de 2022, Maboh S.A.S le comunicó al accionante la decisión de terminarle su contrato de trabajo de forma unilateral, con la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo[24]. Ese mismo día, la empresa autorizó la realización de los exámenes de egreso[25].

§16. El accionante afirma que, luego de ser despedido acudió el 27 de diciembre a la IPS en la que aún se encontraba afiliado, y el médico asignado le prescribió una incapacidad por 30 días, por enfermedad laboral, contabilizados desde ese día y hasta el 26 de enero de 2023[26].

§17. Afirma el actor que aun cuando la carta de despido se le extendió el 20 de diciembre, solo hasta el 28 de diciembre de 2022 le fue cancelada la suma de

---

[18] El 7 de julio de 2022 el señor *Juan* radicó un derecho de petición ante la ARL Positiva, manifestando su desacuerdo con el dictamen médico laboral de la IPS pues, aunque le fueron prescritas terapias físicas, el control médico se realizaría en 3 meses y el diagnóstico preliminar del médico laboral y del ortopedista es que el dolor será de por vida. Por lo anterior, solicitó un nuevo dictamen médico laboral. El 22 de julio de 2022, la ARL le dio respuesta a través de oficio en el que le indicó que, no es pertinente acceder a la petición de realizar un nuevo dictamen laboral. *Ibidem.* pp. 113-116.
[19] Documento digital "1_8544040890012023001880O-(2023-06-08 15-53-14)-1686257594-1". pp. 165-168.
[20] *Ibidem*, pp. 118-126.
[21] *Ibidem*, p. 113.
[22] *Ibidem*, pp. 170-174.
[23] *Ibidem*, pp. 176-184.
[24] *Ibidem*, p. 59.
[25] *Ibidem*, pp. 61-62.
[26] *Ibidem*, p. 182

$7.237.556 y se le incluyó una indemnización por el valor de $2.938.005[27] cuya liquidación firmó, pese a que no se le canceló completamente lo debido[28].

§18. El 4 de enero de 2023, ante la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio del Trabajo, el señor *Juan* convocó a Maboh S.A.S a una audiencia de conciliación, con el fin de reclamar el pago de las cesantías y de los intereses a las cesantías durante el periodo trabajado, al igual que los aportes a seguridad social[29]. El 7 de febrero de 2023 se llevó a cabo la audiencia de conciliación entre las partes, la cual, como consta en el acta de conciliación n.º INSP2-036 de 2023, fue declarada fallida[30].

§19. El accionante señala que acudió, el 3 de febrero a una consulta particular en Surmedica IPS con el fin de obtener un concepto de egreso laboral[31], en la que se le indicó que su condición de salud no era satisfactoria por el riesgo laboral al que se le había expuesto.

1.1. La acción de tutela y el trámite surtido en las instancias

§20. El 21 de marzo de 2023 *Juan* interpuso acción de tutela en contra de Maboh S.A.S, con el fin de que le fueran amparados sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada, y solicitó que se le ordene a la accionada su reintegro y el mantenimiento de su tratamiento ante la ARL Positiva dónde venía siendo atendido[32].

§21. Por reparto, el asunto le correspondió al Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, autoridad judicial que mediante Auto del 30 de marzo de 2023[33] asumió conocimiento de la acción de tutela, y vinculó al proceso a Capresoca EPS, a la ARL Positiva y al Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Casanare, a este último le solicitó pronunciarse expresamente sobre si se tramitó la autorización de terminación del contrato del accionante[34].

§22. ***Respuesta de Capresoca EPS.*** El 3 de abril de 2023[35], Capresoca EPS señaló que frente a ella no existía legitimación por pasiva, en la medida en que no vulneró los derechos del accionante, quien sufrió un accidente de trabajo, razón por la que las eventuales omisiones en la prestación del servicio de salud no le podían ser endilgadas. Así mismo destacó que, para ese momento, el señor *Juan* estaba afiliado al régimen subsidiado de acuerdo con la información pública que se registra en la página web de la ADRES.

§23. ***Respuesta de la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio del Trabajo.*** El 3 de abril de 2023[36], la directora encargada del Ministerio manifestó que Maboh S.A.S no radicó solicitud o realizó el trámite correspondiente a la autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad, respecto del trabajador *Juan* y que en relación

[27] *Ibidem*, p. 63.
[28] *Ibidem*, p. 64.
[29] *Ibidem.* p. 67.
[30] *Ibidem.* pp. 69 y 95.
[31] *Ibidem*, p. 106.
[32] *Ibidem*, p. 53.
[33] Documento digital "2_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-53-35)-1686257615-2".
[34] *Ibidem.*
[35] Documento digital "3_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-54-06)-1686257646-3".
[36] Documento digital "4_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-54-22)-1686257662-4".

con los demás hechos de la tutela carecía de legitimación por pasiva para responder sobre eventuales vulneraciones de derechos fundamentales.

§24. ***Respuesta de Positiva ARL.*** El 3 de abril de 2023[37], solicitó declarar improcedente la acción de tutela y su desvinculación del trámite. Precisó que el señor *Juan* presenta una afiliación en estado "ACTIVO" con la ARL, y con respecto al siniestro laboral del 20 de abril de 2022, señaló que la contractura muscular que tuvo el accionante fue determinada de origen laboral, y el trastorno de los discos intervertebrales no especificado fue calificado de origen común. Adicionalmente, indicó que mediante dictamen del 29 de agosto de 2022 se determinó una pérdida de capacidad laboral del 0.00%. Frente a la pretensión de reintegro laboral solicitada por el accionante, aseguró que carece de legitimación en la causa por pasiva, en tanto esa decisión es competencia y obligación por parte del empleador.

§25. ***Respuesta de Maboh S.A.S.*** El 11 de abril de 2023[38] la sociedad remitió contestación de la tutela junto con varios anexos. Indicó que la obra o labor por la que fue contratado el accionante finalizó al 100% el 13 de junio de 2022, y pese a esto, teniendo en cuenta que el señor *Juan* se encontraba en incapacidad médica para esa fecha y con tratamientos pendientes, se decidió terminar el contrato de trabajo el 20 de diciembre de 2022, cuando ya había finalizado su incapacidad médica y la ARL había dado por cerrado el caso. Por otra parte, la accionada señaló que el 11 de julio de 2022 la ARL le informó sobre el alta médica desde rehabilitación del señor *Juan*, la cual, le autorizaba continuar con el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de que éstas fueron llevadas a cabo bajo las recomendaciones y precauciones indicadas por la ARL mediante comunicación del 22 de julio de 2022[39].

§26. Adicionalmente, precisó que durante el tiempo de ejecución del contrato el accionante desempeñó sus funciones de forma normal y continua, sin que en ninguna ocasión le hubiese informado a la empresa sobre citas médicas o tratamientos pendientes, o la necesidad de ausentarse para asistir a éstos. Sumado a lo anterior, Maboh S.A.S recalcó el hecho de que la terminación del contrato no fue en virtud de alguna discriminación en contra del accionante, pues habían transcurrido más de 6 meses desde el cumplimiento de la obra o labor hasta la terminación del vínculo. Así, la sociedad se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la tutela.

1.2. Decisiones judiciales objeto de revisión

§27. ***Primera instancia.*** Mediante Sentencia del 19 de abril de 2023[40], el Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, declaró improcedente la acción. Desvinculó del trámite a Capresoca EPS, a la ARL Positiva y al Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Casanare. En concreto, esta autoridad judicial argumentó que la acción de tutela no es el mecanismo pertinente para amparar las pretensiones de índole laboral solicitadas por el accionante, pues existen otros medios de defensa idóneos en la jurisdicción ordinaria para ventilar la controversia, y en el caso en concreto, el accionante

[37] Documento digital "5_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-54-50)-1686257690-5".
[38] Documento digital "6_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-55-47)-1686257747-6".
[39] *Ibidem.*
[40] Documento digital "7_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-56-21)-1686257781-7".

no demostró la imposibilidad o la existencia de un perjuicio irremediable para no acudir a esos mecanismos ordinarios.

§28. Por otra parte, el juzgado indicó que en el caso bajo estudio no se cumplen los presupuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional para aplicar la garantía de estabilidad laboral reforzada porque: (i) no se evidenció que el accionante, durante el tiempo que trabajó, tuviera una condición de salud que afectara considerablemente sus labores, pues tuvo incapacidades y restricciones a algunas actividades por muy corto tiempo; (ii) una vez el accionante superó sus incapacidades y restricciones, no se evidenció que haya vuelto a ser objeto de incapacidades laborales o restricciones posteriores en su trabajo; y, (iii) la causal invocada para terminar el contrato de trabajo fue la finalización de la obra o labor, por lo que no está demostrado que la terminación del vínculo haya sido en razón a la condición de salud del accionante.

§29. ***Impugnación*.** La decisión de primera instancia fue impugnada por la parte accionante[41], quien sostuvo que la actuación de la empresa vulneró sus derechos fundamentales al despedirlo pese a encontrarse en una circunstancia de debilidad manifiesta.

§30. ***Segunda instancia*.** Mediante Sentencia del 29 de mayo de 2023 el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare, confirmó la decisión de primera instancia[42]. Argumentó, que no había duda frente a que la terminación del contrato de trabajo se dio por la causal objetiva de terminación de la obra o labor, y que para esa fecha el accionante no contaba con alguna incapacidad médica o impedimento físico sustancial que interrumpiera el desempeño de sus labores. Por el contrario, esta autoridad consideró que el accionante tenía concepto de rehabilitación y podía continuar con sus labores, además de que en agosto de 2022 se calificó con el 0,00% de pérdida de capacidad laboral y no había una recomendación médica de reubicación.

§31. El 8 de junio de 2023 el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare, remitió el expediente a la Corte Constitucional con el fin de que se surtiera el eventual trámite de revisión[43]. De acuerdo con el expediente digital, se registra que el 25 de abril de 2023 el señor *Juan* envió un correo a la Corte Constitucional, adjuntando su escrito de tutela y el fallo de primera instancia. A su vez, manifestó brevemente su deseo de que esta Corporación vele por sus derechos como ciudadano[44].

1.3. Actuaciones surtidas en sede de revisión

§32. Revisado en detalle el expediente, la magistrada sustanciadora advirtió la necesidad de ejercer su facultad probatoria con el propósito de recaudar elementos que le permitieran resolver adecuadamente el asunto. En consecuencia, el 17 de abril de 2024 emitió un auto mediante el cual resolvió oficiar al señor *Juan*, accionante y, a la empresa Materiales Agregados Bases Obras y Herramientas S.A.S., accionada, que respondieran una serie de preguntas y aportaran los respectivos elementos probatorios. Este auto fue

[41] Documento digital "9_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-57-26)-1686257846-9".
[42] Documento digital "10_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-58-07)-1686257887-10".
[43] Documento digital "11_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-58-25)-1686257905-11".
[44] Documento digital "2023-04-26_85440408900120230188000_(…)_178_REV".

notificado vía correo electrónico por la secretaría general de la Corte Constitucional el 19 de abril de 2024[45].

§33. El 23 de abril de 2024, el representante legal de Maboh S.A.S remitió a esta Corporación un escrito mediante el cual dio respuesta a los interrogantes planteados, así[46]:

(i) Frente a las condiciones y características de vinculación del señor *Juan*, Maboh S.A.S indicó que el accionante trabajó desde el 10 de febrero de 2022 en el cargo de oficial de construcción, el cual tenía como objeto el "20% AVANCE DE OBRA VÍA ACCESO TIGUI ESTE No. 6000007159"[47]. Igualmente, mencionó algunas de las funciones como: dirigir, ejecutar y revisar los trabajos diarios que se realizara; seguir las instrucciones de obra suministradas por el inspector de obra; organizar la cuadrilla de trabajo para las actividades constructivas; velar por las condiciones de calidad y seguridad, entre otras.

(ii) En relación con las recomendaciones recibidas por parte de la ARL, para el desempeño de las funciones del señor *Juan*, Maboh S.A.S precisó que el 20 de abril de 2022 el accionante tuvo un accidente de trabajo, razón la cual, fue remitido a consulta médica para evitar riesgos en su salud, y fue en dichas consultas en donde se emitieron algunas recomendaciones temporales. Adicionalmente, Maboh S.A.S indicó que la ARL no brindó recomendaciones para el señor *Juan*, simplemente notificó el 11 de julio de 2022 que el accionante contaba con alta médica de rehabilitación y podía continuar desempeñando sus laborales habituales. Por otra parte, la empresa precisó que el resultado del examen de egreso fue satisfactorio, y lo adjuntó como soporte[48].

(iii) Sobre las incapacidades del accionante, Maboh S.A.S indicó que tuvo conocimiento, y realizó los respectivos pagos, de un total de 5 incapacidades que transcurrieron entre abril y junio de 2022. En concreto, la primera incapacidad fue desde el 23 de abril de 2022 hasta el 25 de abril de ese mismo año, y la última transcurrió desde el 13 al 27 de junio de 2022. De esta forma, la empresa manifestó que no tuvo conocimiento de incapacidades posteriores a la terminación del contrato laboral que haya tenido el accionante, razón por la que no realizó pago alguno posterior a dicha fecha.

(iv) Ahora bien, con respecto a la actividad actual de la empresa, Maboh S.A.S indicó que se encuentra desempeñando su actividad comercial en el

[45] Constancia Secretarial. La secretaría general de la Corte Constitucional informó al despacho sustanciador que: (i) el oficio respectivo fue enviado al correo electrónico "clayderarley@gmail.com" que se encontraba en el escrito tutelar; (ii) por error involuntario de esta Sala de Revisión A, no se advirtió que la dirección encontrada y reportada por el accionante en su escrito -clayderarley@gmail.com-, era diferente a las allegadas por el Despacho de la magistrada Diana Fajardo Rivera en el auto de pruebas del 17 de abril de 2024, puesto que a pesar de que el correo electrónico sí fue entregado, el Despacho al comunicarse con el usuario, corroboró que dicho buzón se encontraba inhabilitado y que no había recibido correos por parte de esta Corporación; (iii) una vez advertida esta situación, la oficial mayor de la secretaría, con el fin de comunicar efectivamente el requerimiento al señor *Juan*, remitió el oficio a los correos electrónicos: (...)@gmail.com y a-lucstar@hotmail.com el día 06 de mayo de 2024.
[46] Documento digital "1. RESPUESTA OFICIO OPT-A-174-2024.pdf".
[47] *Ibidem.*
[48] *Ibidem.*

sector de la obra civil, sin perjuicio de que dentro de su objeto social se encuentran, entre otras, las siguientes actividades: Mantenimiento, rehabilitación, conservación y construcción de vías primarias, secundarias, terciarias, urbanas, rurales y nacionales, departamentales, destapadas y pavimentadas; pavimentación y reparcheo de vías; la promoción, planeación, diseño, construcción, modificación, mantenimiento, montaje, desmonte y construcción de obras de ingeniería; suministro, producción y comercialización de minerales, metales y materiales pétreos; manejo y operación integral de sistemas de acueducto y alcantarillado y presentación de servicios de aseo, manejo integral de basuras, aseo de calles, recolección de residuos sólidos; suministro de personal mano de obra no calificada; suministro de servicios técnicos, operativos y profesionales; diseño y asesoría de planes y programas de manejo ambiental, etc.

(v) Con respecto al proyecto para el cual fue contratado el señor *Juan*, Maboh S.A.S precisó que su contrato laboral tuvo un plazo de 144 días, contados desde el 21 de enero de 2022, y tenía por finalidad ejecutar el contrato No. 4700066570, cuyo objeto era "1390 2022-01-28 TIGE Vía Acceso Existente", sin embargo, afirmó que dicho contrato actualmente no se encuentra en ejecución debido a que finalizó el 13 de junio de 2022 tal y como consta en el acta de terminación de la obra que adjuntó como soporte. A su vez, Maboh S.A.S informó que todo el personal de la empresa es vinculado a través de contratos de obra o labor, en la medida en la que su actividad económica depende de las relaciones comerciales y de las obras que se encuentren ejecutando, razón por la que la necesidad de la contratación depende del tiempo de ejecución de los proyectos.

(vi) Por último, la empresa manifestó las razones por las cuales no solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral del señor *Juan*. En concreto, indicó que la obra o labor para la cual fue contratado el accionante se completó al 100% el 13 de junio de 2022. Sin perjuicio de lo anterior, debido a la incapacidad médica del accionante en esa fecha, la empresa precisó que optó por mantener su relación laboral para proteger sus derechos como trabajador. Explicó que una vez el accionante se recuperó y no tenía más incapacidades médicas ni tratamientos pendientes, y la ARL cerró el caso en julio de 2022, decidió terminar su contrato el 20 de diciembre de 2022. A su vez, Maboh S.A.S manifestó que le informó por escrito al señor *Juan* que, aunque existía una justa causa para finalizar el contrato debido a la conclusión de la obra, la empresa optó por reconocer la indemnización correspondiente según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Por otra parte, la empresa precisó que no tenía conocimiento de que el actor hubiera tenido nuevas incapacidades o tratamientos médicos después de su última incapacidad en junio de 2022, ya que continuó trabajando sin reportar ningún problema. Por lo tanto, no fue necesario solicitar permiso a la oficina de trabajo, ya que no había evidencia de que el trabajador tuviera una condición médica que afectara su capacidad de trabajo.

§34. Como sustento de sus respuestas, Maboh S.A.S aportó varios documentos, dentro de los que se encuentran los contratos de trabajo suscritos con el

accionante, las incapacidades médicas, los soportes de pago y los exámenes de egreso antes mencionados[49].

§35. En el trámite de sede de revisión, el accionante manifestó verbalmente[50] que:

(i) Actualmente se encuentra desempleado, debido a que desde la terminación de su contrato con Maboh S.A.S no ha podido encontrar un trabajo estable. Está a la espera de que se le entregue un subsidio de desempleo por parte de la bolsa de empleo a la que pertenece y ha suplido sus necesidades económicas a través de ayudas que ha recibido de su familia y a trabajos informales. Afirmó que se siente muy afectado por su situación actual.

(ii) No tiene hijos, pero convive con su pareja, quien sí tiene hijos, y con sus animales de compañía, y debe ayudar con la manutención. Adicionalmente, su madre, es víctima del conflicto armado y también requiere de su apoyo para subsistir.

(iii) Afirmó que el dolor causado por el accidente laboral persiste, pero dado que el origen de este padecimiento es laboral, la EPS-S se ha negado a darle una atención y tratamiento para ello. A su vez, no puede acudir a la ARL porque su vinculación está suspendida por la falta de un vínculo laboral. En ese sentido, señaló que está viendo gravemente afectado su derecho a la salud al no poder continuar con los procedimientos y exámenes que le habían sido prescritos por los médicos antes de su desvinculación.

(iv) Explicó que estaba vinculado con la empresa Maboh S.A.S en el cargo de "oficial de construcción" y sus funciones principales eran "coordinar, diseñar, armar, manejar personal" en la obra.

(v) En 2023, Maboh S.A.S lo contactó para vincularlo en una nueva obra. Sin embargo, la vinculación habría durado tan solo 4 días, pues el vínculo fue terminado, según afirmó, sin ninguna justificación[51].

II. CONSIDERACIONES

Competencia

§36. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer los fallos de instancia, de conformidad con la Constitución y las normas reglamentarias[52]; y, en virtud del Auto del veintitrés (23) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Siete de 2023, que escogió el expediente de la referencia.

Presentación del caso y metodología de la decisión

§37. La Sala de Revisión debe resolver el caso de una persona que laboraba como oficial de construcción y a quien le fue terminado su contrato laboral por

[49] Documento digital "4. ANEXOS RESPUESTA.pdf".
[50] Esta información se obtuvo al comunicarse el despacho sustanciador telefónicamente con el accionante. De esto obra constancia en el expediente digital.
[51] *Ibidem.*
[52] En particular los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

obra o labor, tras varios meses de haber sufrido un accidente de trabajo y pese a que persistieran efectos negativos y permanentes en su estado de salud. En ese sentido, tras determinar que la acción de tutela es procedente, corresponde fijar el problema jurídico, reiterar las reglas sobre estabilidad reforzada por razones de salud y definir el caso concreto.

Examen de procedencia de la acción de tutela

§38. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela es un mecanismo de carácter residual, preferente y sumario, cuyo objeto es la protección judicial inmediata de los derechos fundamentales de la persona que así lo solicita directa o indirectamente (legitimación por activa), por la vulneración o amenaza que sobre los mismos ha causado una autoridad, o excepcionalmente los particulares (legitimación por pasiva). Este mecanismo de protección constitucional también se encuentra supeditado al cumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, como condiciones formales de procedibilidad, para que el juez constitucional pueda realizar un pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

§39. A continuación, la Sala pasa a estudiar si la acción de tutela bajo revisión cumple con los requisitos exigidos por el Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional. De manera preliminar advierte que se satisfacen los presupuestos de legitimación por activa y pasiva, inmediatez y subsidiariedad, tal como se expone en los siguientes párrafos.

§40. ***Legitimación por activa.*** La acción fue interpuesta por *Juan* a nombre propio, buscando la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada, de manera que se cumple con el requisito de legitimación en la causa por activa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991.

§41. ***Legitimación por pasiva.*** La acción de tutela se dirige contra Materiales Agregados Bases Obras y Herramientas S.A.S., una empresa de carácter privado respecto de la cual el accionante se encontraba en situación de subordinación como contratista, tal como lo dispone el l artículo 42.9 del Decreto 2591 de 1991 y sería la que, con su accionar, habría presuntamente afectado los derechos fundamentales del accionante.

§42. ***Inmediatez.*** La tutela cumple con este requisito porque se interpuso en un término prudencial a partir del momento en que ocurrió la situación presuntamente vulneradora de los derechos fundamentales. El accionante indicó que, la relación contractual con Maboh S.A.S se terminó el 20 de diciembre de 2022 y el 7 de febrero de 2023 se llevó a cabo una audiencia de conciliación que se declaró fallida entre las partes ante la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio del Trabajo. Por su parte, la acción de tutela fue interpuesta el 21 de marzo de 2023. Así, transcurrieron menos de 2 meses, entre la última actuación relacionada con la búsqueda de protección de sus derechos y la tutela, tiempo razonable para que una persona interponga la acción judicial, teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad.

§43. ***Subsidiariedad.*** Con respecto a los requisitos de procedencia de la acción de tutela, el artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario. Lo anterior, significa que el mecanismo constitucional

es procedente siempre y cuando se configure alguna de las siguientes situaciones: (i) que no exista un medio alternativo de defensa judicial; o (ii) aunque exista, este no sea idóneo y eficaz en las condiciones del caso concreto; o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para conjurar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los derechos constitucionales. Con respecto a este último supuesto, es procedente la acción de tutela cuando los medios de defensa judicial existentes no sean idóneos o eficaces para evitar la materialización de un perjuicio irremediable.

§44. En concreto, en la Sentencia T-195 de 2022[53] esta Corte, al referirse sobre la idoneidad del mecanismo ordinario señaló que se debe analizar si este protege derechos fundamentales, y si efectivamente atiende a las circunstancias de vulnerabilidad del solicitante. "(…) si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y eficaz si permite brindar protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante".

§45. La Corte, en los asuntos en los que se encuentran involucradas discusiones sobre personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro en su salud, o aquellas que se encuentren en situación de discapacidad ha precisado que, si bien existe la vía ordinaria, lo cierto es que el examen procesal debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta. Lo anterior, debido a que "(…) en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial"[54].

§46. En la Sentencia T-151 de 2017 se explicó que es posible que a través de la acción de tutela se discuta excepcionalmente el reintegro de un trabajador cuando este se encuentra en circunstancias particulares de salud, que le impidan obtener su mínimo vital o tener una vida digna. Ahora bien, con respecto al alcance de protección constitucional, en la Sentencia T-442 de 2017[55] se consideró que "en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir".

§47. De esta forma, en los casos donde el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a que se encuentra en condición de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin la autorización necesaria de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela perderá su carácter subsidiario para convertirse en el mecanismo de protección principal[56]. Por consiguiente, es posible que proceda la protección definitiva de los derechos, en aras de no imponer una carga desproporcionada al accionante, en consideración a que "experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le

[53] M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.
[54] Sentencia T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.
[55] M.P. Alberto Rojas Ríos.
[56] Sentencia T-151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, reiterada por la Sentencia T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

imponen los medios ordinarios de defensa judicial"[57]. En línea con ello en la Sentencia T-041 de 2019[58], la Corte indicó que circunstancias como *(i)* la edad del sujeto, *(ii)* su desocupación laboral, *(iii)* el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y *(iv)* la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (art. 13, C.P.)[59].

§48. En conclusión, si bien existen mecanismos en la justicia ordinaria para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela puede ser viable en circunstancias particulares, especialmente cuando el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad manifiesta o es considerado un sujeto de especial protección constitucional. Lo anterior, se manifiesta cuando existe una vulneración de sus derechos fundamentales debido a la terminación de su empleo y cuando la efectiva realización de su derecho al mínimo vital, a la salud o a una vida digna se ve comprometida[60].

§49. Sumado a lo anterior, en la jurisprudencia constitucional se ha aplicado la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. En concreto, se ha indicado que existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones[61]: *(i)* la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental "está por suceder en un tiempo cercano"[62]; *(ii)* la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea "susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona"[63]; *(iii)* la urgencia de las medidas para conjurar la afectación[64] y, por último, *(iv)* el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo[65].

§50. Sin embargo, en el marco de la protección a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, el perjuicio irremediable para determinar la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, se ha entendido configurado cuando se demuestra que el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica[66] 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"[67]. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este *(i)* está desempleado, *(ii)* no tiene ingresos

[57] Sentencia SU-047 de 2017, reiterada por la Sentencia T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.
[58] M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
[59] Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
[60] Al respecto, ver, por ejemplo, sentencias T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo y T-094 de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.
[61] Sentencias T-387 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-176 de 2020. M.P. Carlos Bernal Pulido; T-071 de 2021. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera y T-171 de 2021. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera, entre muchas otras.
[62] Sentencia T-471 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Cfr. Sentencia SU-016 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
[63] Sentencia T-020 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
[64] Sentencias T-956 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-391 de 2018. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y T-020 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
[65] Sentencia SU-016 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Ver también, sentencias T-020 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-391 de 2018. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.
[66] Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andres Meneses Mosquera.
[67] Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle, reiterada por la Sentencia T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo.

suficientes para "garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia"[68] y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, *(iii)* no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta[69], *(iv)* se encuentra en "condición de pobreza"[70] y *(v)* no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

§51. En el caso bajo estudio, la Sala observa que la acción de tutela presentada por el señor *Juan* es procedente, ya que el mecanismo ordinario con el que cuenta, a saber, el proceso ordinario laboral, no resulta eficaz para amparar oportunamente sus derechos, por las siguientes razones.

§52. En primer lugar, el accionante se encuentra en condición de vulnerabilidad económica, debido a que, al consultar el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales -SISBEN-, se identificó que hace parte del grupo poblacional de pobreza moderada, situación que permite indicar que no cuenta con suficientes recursos e ingresos para asumir su subsistencia, y justifica el uso de la vía constitucional. Lo anterior, sumado a que, de acuerdo con la Base de Datos Única de Afiliados, su calidad de afiliación en el régimen subsidiado es cabeza de familia, por lo que no solo debe asumir sus gastos propios, sino que tiene a su cargo otras personas dentro de su núcleo familiar, las cuales, dependían de los ingresos que él obtenía como contratista.

§53. Este impacto en las condiciones mínimas de subsistencia del núcleo familiar del accionante se pudo verificar con lo manifestado por este en sede de revisión y que no fueron cuestionadas en el proceso. Para la Sala es claro que el señor *Juan* además de su calificación en el SISBÉN, tiene responsabilidades con su pareja, también las tiene con su progenitora quien, de acuerdo con la narración verbal del actor es víctima de desplazamiento forzado y cuyo cumplimiento objetivamente se pudo haber visto impactado con la terminación del vínculo laboral.

§54. En segundo lugar, el demandante se encuentra en condición de vulnerabilidad por su estado de salud, pues presenta afecciones de tipo lumbar que se generaron desde el accidente laboral del 20 de abril de 2022 y que están directamente vinculadas con el oficio que desempeña para subsistir, es decir aquellas relativas al oficio de construcción el que se ve restringido por las dolencias que, afirma, tampoco puede tratar por carecer de seguimiento de medicina laboral. Esto, debido a que, requiere atención médica relacionada con la enfermedad que le impide el desarrollo normal de sus labores, sobre todo considerando que la lesión que tiene limita el cumplimiento de sus funciones en un cargo como el que tenía y que se relaciona con el sector de la construcción, pues en éste se requiere la realización de un esfuerzo físico particular que claramente con una lesión en la zona de la columna y cadera no se puede llevar a cabo de manera adecuada, pues debido a que sufrió el mencionado accidente en la manipulación de materiales de construcción, se puede entender que sus funciones se realizaban en el marco de la construcción propia de la obra, por lo que la lesión prolongada afectaba sus funciones habituales.

[68] Sentencia T-459 de 2021. M.P. Paola Andrea Meses Mosquera.
[69] Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.
[70] Sentencia T-664 de 2017. M.P. Carlos Bernal Pulido.

§55. Así las cosas, a partir de las condiciones económicas y de salud del accionante es posible concluir que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por lo que la acción de tutela es el mecanismo para conseguir su protección inmediata.

§56. Con base en lo descrito, es posible concluir que en este caso se cumplen los requisitos de procedencia de la acción de tutela. Por lo tanto, esta Corte se ocupará de analizar el fondo del asunto, para lo cual planteará el problema jurídico y solucionará el asunto en particular.

Problema jurídico

§57. La Sala Tercera de Revisión debe resolver si ¿una empresa vulnera los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada al terminar el contrato de un trabajador que sufrió un accidente laboral y que afirma encontrarse en estado de debilidad manifiesta, ante la persistencia de su patología, sin solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo?

a. Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia[71]

§58. El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental. Su centralidad en la sociedad es indiscutible, pues permite la redistribución de la riqueza. Las personas pueden alcanzar, a través de él, el acceso a otros derechos, algunos de ellos también fundamentales.

§59. Desde distintas dimensiones, se ha considerado que el trabajo debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo[72], a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias.

§60. En la regulación del trabajo, desde sus orígenes, se establecieron dispositivos de protección contra la discriminación. Por ejemplo, en los primeros Convenios de la OIT sobre maternidad[73], asociación sindical y

[71] En este acápite se reitera lo expuesto en las sentencias SU-061 de 2023 y SU-269 de 2023. Ambas con ponencia de la magistrada Diana Fajardo Rivera.
[72] La Corte ha considerado que "la estabilidad laboral se traduce en que el trabajador se mantenga en el empleo, resistiéndose al despido y que aun cuando este último proceda, por razón del pago previo de una indemnización, no pueda fundarse en categorías de discriminación, pues esto implicaría su ineficacia, al contrariar no solo los postulados de la Carta Política, sino además el Convenio 111 de OIT. También se ha señalado que el reseñado principio se aplica a todos los trabajadores dado que "la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la *decisión* arbitraria del patrono". Véase la Sentencia C-028 de 2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido. SV. Alejandro Linares Cantillo. SV. Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.
[73] Convenio OIT 003 de 1919 en su artículo 4º introdujo el fuero de maternidad al señalar que "Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una

negociación colectiva[74] que preceden a la regulación autónoma laboral que existe actualmente, se consideró necesario que, dadas las especiales circunstancias en las que podía encontrarse una persona en relación con su empleador – entre ellas las mujeres ante el embarazo o la lactancia o cualquier trabajador o trabajadora que decidiera conformar y dirigir un sindicato- era necesario contar con mecanismos previos al despido, que permitieran que una autoridad, bien judicial o administrativa, pudiera definir si el despido era viable o si no se autorizaba al fundarse en un criterio odioso e injustificado de discriminación.

§61. No contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada[75]. Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad[76].

§62. La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas[77].

§63. Pese a tal previsión legal esta corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (art. 53, C.P.); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (arts. 13 y

---

enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia".

[74] En el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT también se explica la necesidad de que exista una adecuada protección contra la discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

[75] Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[76] Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término "discriminación" esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribe toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (…) y que en su artículo 6 refiere que "la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo".

[77] En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud "obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo".

93, C.P.), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (arts. 25 y 53, C.P.), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (art. 47, C.P.) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (arts. 1, 48 y 95, C.P.).

§64. Ahora bien, en las sentencias SU-061 y SU-269 de 2023[78] la Corte Constitucional reiteró su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Las salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas allí dispuestas tanto para casos de estabilidad ocupacional como para casos de estabilidad laboral reforzada.

§65. En las referidas sentencias de unificación se recordó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[79]: *(i)* se aplica a todas las personas en situación de debilidad manifiesta, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con "limitación" o "limitadas"[80]; *(ii)* se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación."[81]; *(iii)* para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral[82]; y, *(iv)* 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"[83]. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

§66. La categoría de situación de debilidad manifiesta por afecciones de salud es importante en este asunto en el que, si bien el accionante tiene una dolencia crónica, no cuenta con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Desde la Sentencia T-1040 de 2001[84] y reiterado por las diferentes salas de revisión, ha sido entendida por esta Corporación no solo como una condición atribuible a las personas que cuentan con una calificación de pérdida de la capacidad laboral expedida por las juntas competentes, sino que se extiende a toda persona con

[78] M.P. Diana Fajardo Rivera.
[79] Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado.
[80] Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término "limitación" en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su "limitación".
[81] La Corte sostuvo en la Sentencia C-824 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) que la calificación de "severas y profundas" para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.
[82] Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que "el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad".
[83] Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.
[84] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

padecimientos de salud que dificulten o imposibiliten el desarrollo normal de sus actividades laborales.

§67. Tanto en los casos en los que las personas se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, como en aquellas en las que se acredite que están en condición de discapacidad, la Corte ha establecido unas reglas necesarias para que proceda el fuero de salud, como a continuación se explica[85]:

i) Es necesario 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. Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así[86]:

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[87]. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral[88]. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico[89]. (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[90].
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral.	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental[91]. (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

[85] Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.
[86] Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.
[87] Sentencias T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo: T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (E); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
[88] Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.
[89] Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.
[90] Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.
[91] Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

	condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad[92]. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL[93].
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%[94]. (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[95].

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la situación de discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la condición de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo[96].

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, 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[97].

[92] Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido.
[93] Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
[94] Sentencia T-116 de 2013. M.P. (E) Alexei Julio Estrada.
[95] Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.
[96] Este conocimiento se acredita en los siguientes casos: la enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria; el empleador tramita incapacidades médicas del trabajador, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral; el trabajador 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; 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; 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; 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; y 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. En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando: ninguna de las partes prueba su argumentación; la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; el diagnóstico médico se da después del despido; y pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación laboral, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas. Sentencia T-448 de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.
[97] *Ibidem*.

¿Cómo opera la estabilidad laboral reforzada en las vinculaciones por obra o labor?

§68. *¿Qué significa que un contrato laboral sea de obra o labor?* El contrato de obra o labor es un tipo de contrato derivado del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo[98], caracterizado por carecer de una delimitación en su duración y estar atado a la consecución de un determinado resultado.

§69. Pese a su naturaleza incierta, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[99] ha sostenido que la actividad contratada debe tener claridad sobre las etapas en las que se llevará a cabo el contrato y los trabajadores meridiana certeza del tiempo aproximado en el que se terminará el vínculo. Esto para evitar terminaciones intempestivas que pongan en riesgo las garantías en el trabajo o que oculten verdaderas modalidades laborales como el contrato de trabajo a término indefinido.

§70. Estas previsiones también son importantes para impedir que, en relación con trabajadores vinculados por obra o labor y que padezcan una enfermedad o un accidente de trabajo, se pueda ejercer la facultad de terminación de obra, irrestrictamente, sin atender al Ministerio del Trabajo para obtener la debida autorización.

§71. En ese sentido, la jurisprudencia aplicable a las otras modalidades de trabajo, aplican también a los contratos de obra o labor pues la jurisprudencia constitucional ha señalado que: "La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario"[100].

§72. En síntesis[101], la estabilidad laboral reforzada por razones de salud también aplica en los contratos de obra o labor. En este evento se deberá determinar, si el padecimiento del accionante era significativo, las circunstancias en las que se originó y el conocimiento del empleador sobre tal circunstancia.

b. Solución al problema jurídico

La empresa vulneró los derechos fundamentales a la salud, la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del accionante

[98] "ARTÍCULO 45. DURACIÓN. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio".
[99] Puede consultarse las sentencias CSJ SL2176-2017 MP. Fernando Castillo Cadena; CSJ SL2827 de 2020 MP. Dolly Amparo Caguasango Villota; CSJ SL2176-2021 MP Jorge Luis Quiroz Alemán.
[100] Sentencia T-344 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.
[101] Esta síntesis se retoma de las consideraciones expuestas en la Sentencia T-276 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera.

§73. Para la Sala de Revisión las pruebas que obran en el expediente dan cuenta de la vulneración de los derechos fundamentales invocados por el accionante como se pasa a explicar.

Sobre las labores desempeñadas por Juan

§74. De acuerdo con lo acreditado en las instancias y en sede de revisión, el accionante ejercía el oficio de Oficial de Construcción, y debía, entre otros dirigir, ejecutar y revisar los trabajos diarios asignados, seguir las instrucciones del inspector de obra, organizar la cuadrilla de trabajo para actividades constructivas y velar por las condiciones de calidad y seguridad. Sus labores eran no solo de coordinación sino específicas en la construcción del tramo de una vía.

El origen laboral del padecimiento del accionante

§75. Es incontrovertido por las partes, pues tanto el accionante, como la empresa lo admiten que, en el desarrollo de las actividades encomendadas al accionante, entre ellas la de descargue de material, sufrió un padecimiento que le originó dolor crónico. Este fue calificado como accidente de trabajo por la ARL Positiva a la que se encontraba afiliado por parte de la empresa, quien conoció el dictamen.

La condición de salud del trabajador le dificultó significativamente el normal desempeño laboral

§76. La relación laboral entre *Juan* y Maboh S.A.S estuvo vigente entre el 9 de febrero y el 20 de diciembre de 2022. El 20 de abril de 2022, el accionante sufrió el accidente laboral que originó su internación clínica por un día y varios procedimientos médicos.

§77. De acuerdo con la historia clínica aportada al expediente se consignó que se trataba de un "paciente masculino de 31 años de edad acude a emergencias por presentar cuadro clínico de dos (2) días de evolución paciente refiere que se encontraba en su trabajo (Maboh S.A.S) y levantó una formaleta de 2.4 metros, objeto que es bastante pesado, al levantarlo sintió un gran dolor en zona lumbar y posterior a eso un fuerte tirón en misma zona.// desde entonces paciente refiere dolor intenso 3/3 en escala análoga del dolor, que limita sus movimientos.// paciente que posterior a la administración de medicamentos cede de dolor lumbar se considera alta con signos de alarma. se da analgésico para manejo domiciliario".

§78. El diagnóstico en la ARL fue de contractura muscular con origen de accidente de trabajo y le fueron remitidas las recomendaciones al empleador, en principio por 15 días. Sin embargo, la bitácora clínica evidencia que en los meses siguientes no solo persistió el dolor, sino que, además de incapacidades médicas, se le otorgó un tratamiento continuado de más de 55 sesiones de terapia, citas con especialistas, incluyendo con neurocirugía, lo que evidencia que su padecimiento afectó significativamente el desempeño laboral.

§79. En el expediente está acreditado que el empleador conoció del accidente de trabajo y al existir cronicidad en el padecimiento debió advertir el deterioro físico de *Juan*. Desde abril y hasta diciembre el trabajador tuvo más de 7

consultas médicas, en días laborales[102], asistió a más de 55 terapias para su dolencia, debió ir a exámenes de resonancia nuclear magnética y de ecografía y fue incapacitado.

§80. En el expediente obra además la historia clínica de ortopedia, realizada el 16 de diciembre de 2022, en ella aparece como análisis "paciente con lumbago crónico agudizado, con parestesia en miembros inferiores por lo cual se solicita RMN de columna lumbosacra, se indica uso de faja lumbosacra, analgesia y valoración por neurocirugía, se dan recomendaciones". Dentro de estas recomendaciones, dadas 4 días antes del despido se encuentra las siguientes: "se indica restricción laboral para no realizar ejercicios de alta energía como alzar peso, caminar largas extensiones, subir y bajar escaleras por 3 meses".

§81. Además, es significativo que, pocos días después del despido la propia IPS, aun con cobertura como afiliado, le haya prescrito una incapacidad de 30 días con la advertencia de ser laboral. Esto no solo permite vislumbrar que el padecimiento del accionante fue significativo, sino que su salud estaba deteriorada en el mes de diciembre, cuando fue despedido por la accionada.

§82. Sin duda la Sala encuentra que las mencionadas situaciones afectaron significativamente el normal desempeño laboral del accionante, pues en su ejercicio como "oficial de construcción", estuvo al menos durante 8 meses, esto es entre abril y diciembre, asistiendo regularmente a citas médicas por el dolor en la espalda derivado del accidente laboral, tuvo que recibir varias sesiones de terapias físicas, someterse a exámenes y le fueron prescritas incapacidades y recomendaciones que la misma empresa reconoció, todo lo anterior, para el desempeño de sus labores.

§83. Es importante mencionar que, tanto la accionada como los jueces de instancia alegaron que al momento de la terminación del vínculo laboral el accionante no estaba incapacitado ni tenía recomendaciones médicas, por lo cual no se evidenciaba una afectación en el desempeño de sus labores. Al respecto, la Sala reitera que la afectación significativa que una condición médica pueda generar en el desempeño laboral no requiere para su acreditación la existencia de una incapacidad médica o recomendaciones laborales. Como en este caso, y de acuerdo con las reglas decantadas en el apartado general de esta providencia, para acreditar que existe una condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral también es posible acreditarlo cuando existe un diagnóstico, conocido por el empleador que implique un tratamiento médico, como en este caso.

§84. A juicio de la Sala y siguiendo las reglas de unificación, al tratarse de un padecimiento crónico, originado en el trabajo, que alteró la capacidad física del trabajador y que implicó un tratamiento prolongado, en el que se involucraron distintas especialidades, como ortopedia, traumatología, psicología y neurocirugía, es evidente que el caso se enmarca dentro de uno de los supuestos jurisprudenciales, en el que no se exige incapacidad médica al momento de la

[102] Esto es así pues el 24 de mayo, el 28 de junio, el 1 de julio, el 18 de julio, el 11 de octubre y el 16 de diciembre del 2022 se trata de días ordinarios de la semana que coinciden con el horario para la realización de las actividades laborales. En la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito por el trabajador con Maboh S.A.S se señala que cumple la jornada máxima lega. (pág. 56 escrito de demanda).

terminación de la relación laboral[103] y por ende corresponde continuar con el análisis de las restantes exigencias.

§85. En todo caso, la jurisprudencia constitucional no ha establecido dichas exigencias como taxativas ni concurrentes, sino que obedecen a una síntesis de las reglas aplicables que permiten evidenciar cuándo es posible concluir que se está ante una vulneración de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Así, como se entra a explicar a continuación, pese a que la ARL y la EPS en sus competencias de análisis de riesgos laborales y entidad cuidadora de la salud no dieron un dictamen distinto al de su competencia, la garantía de estabilidad laboral reforzada en este caso se constata debido a la continuidad de la lesión original y que el accionante se encontraba en proceso de recuperación para el momento en que se terminó el vínculo, pues aunque la calificación de pérdida de capacidad laboral fue de 0%, lo que en todo caso no excluye que un trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta, los padecimientos continuaron, tanto así que debió seguir asistiendo a citas médicas porque el dolor era persistente.

El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de su trabajador

§86. Como se ha insistido la situación de salud del trabajador era de tal intensidad, que no podía ser desconocida por la empresa. Al inicio por las propias recomendaciones médicas de la administradora de riesgos laborales que, si bien fueron transitorias, se mantuvieron por más de los 15 días iniciales y luego el accionante siguió recibiendo atención por las IPS para tratar su dolencia.

§87. El tratamiento, que incluye más de 55 terapias físicas, hace imposible sostener que la empresa carecía de conocimiento de su realización, así como tampoco de que no sabía de las circunstancias médicas cuando, como se dijo anteriormente, la totalidad de las citas se llevaron a cabo en días laborales hábiles que implicaban los permisos del área pertinente para ausentarse del empleo, incluyendo la del 16 de diciembre de 2022. Cita que se dio en días previos al despido y en la que le ordenaron varios medicamentos, exámenes y consulta especializada con neurocirugía, además de recomendaciones laborales: "SE INDICA RESTRICCIÓN LABORAL PARA NO REALIZAER (sic) EJERCICIOS DE ALTA ENERGIA COMO ALZAR PESO, CAMINAR LARGAS EXTENSIONES, SUBIR Y BAJAR ESCALERAS POR 3 MESES"[104]. Ello permite concluir que para la fecha en que la relación laboral se dio por finalizada, tenía unas recomendaciones y restricciones laborales que evidencian su estado de debilidad manifiesta y las limitaciones que tenía para desempeñar sus funciones.

§88. En línea con lo anterior, se debe tener en cuenta que el señor *Juan* manifestó durante uno de sus periodos de incapacidad que su médico ortopedista le diagnosticó que el dolor en la espalda y cadera sería de por vida[105].

---

[103] Puede consultarse la Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.
[104] Documento digital "1_85440408900120230018800-(2023-06-08 15-53-14)-1686257594-1", p. 173.
[105] *Ibidem*, pp. 113.

Esta situación se refuerza con el hecho de que durante los meses de julio[106], agosto[107] y octubre[108] de 2022, después de haber terminado su última incapacidad el 27 de junio de 2022 y antes de la terminación de su contrato el 20 de diciembre del mismo año, asistió a varias consultas médicas por sentir dolor en su espalda y cadera sin ver mejoras con respecto a los medicamentos y tratamientos que la EPS le prescribía. Adicionalmente, como se puede observar en los hechos narrados a lo largo de los fundamentos jurídicos **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** a **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** de esta sentencia, en las consultas médicas a las que asistió el señor *Juan* los médicos le prescribieron varios exámenes con especialistas y sesiones de rehabilitación, dentro de las que se incluyeron, entre otras, sesiones de terapia física integral, consulta con especialista en ortopedia y traumatología, terapia física de lumbosacro, y consulta con neurocirugía y psicología.

§89. En este contexto, se puede entender que, entre la fecha de terminación de la última incapacidad del accionante y la fecha de terminación del contrato de trabajo con Maboh S.A.S, desde el criterio médico, el señor *Juan* se encontraba dentro de un tratamiento para atender las diferentes patologías que le generaban dolores en su cuerpo, el cual, estaba conformado por una serie de prescripciones médicas que fueron reiteradas en cada una de consultas a las que el accionante asistió.

§90. Sumado a lo anterior, pruebas adicionales lo corroboran:

(i) El 30 de junio de 2022, la empresa Maboh S.A.S le comunicó al accionante que, en virtud del concepto de aptitud laboral emitido por su IPS, no podía realizar varias actividades al momento de desempeñar sus funciones.

(ii) En la contestación de la tutela aportada por Maboh S.A.S el 11 de abril de 2023, señaló que la obra o labor para la cual fue contratado el señor *Juan* había finalizado el 13 de junio de 2022, pero que debido a que el accionante se encontraba incapacitado y con tratamientos pendientes, decidió mantener su contrato hasta diciembre. Ello, demuestra que, la empresa conocía de las incapacidades y tratamientos que estaba recibiendo el accionante a partir del accidente laboral.

(iii) En la respuesta otorgada por Maboh S.A.S a esta Corte en respuesta al Auto del 17 de abril de 2024, la empresa señaló que conocía del accidente laboral que sufrió el accionante el 20 de abril de 2022, las consultas médicas a las que asistió y las recomendaciones temporales que le dieron para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, afirmó que entre abril y junio de 2022 tuvo conocimiento de al menos 5 incapacidades médicas.

(iv) Por otra parte, si bien Maboh S.A.S recibió el 11 de julio de 2022 por parte de la ARL concepto de rehabilitación del señor *Juan*, esto no significa que el accionante no haya continuado durante el tiempo restante del vínculo laboral con afecciones en su salud. En este caso, se puede

[106] *Ibidem*, pp. 165-168.
[107] *Ibidem*, pp. 118-126.
[108] *Ibidem*, pp. 170-174.

> observar que durante los meses de julio[109], agosto[110] y octubre[111] de 2022 el accionante acudió reiteradamente a la EPS por sentir dolor en su espalda y cadera, de tal suerte que el accionante continuaba con una patología que le impedía realizar adecuadamente sus funciones, sobre todo, por desempeñarse en el campo de la construcción en el que es necesario el esfuerzo físico, pues dado que el accidente que sufrió se originó al levantar una formaleta, resulta evidente que sus labores tenían que ver con el manejo de materiales de construcción.

§91. Dado lo anterior, esta Sala entiende acreditado el conocimiento previo por parte del empleador sobre la afectación de salud del accionante y constituye además un fuerte indicio para el empleador de la necesidad de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo antes de dar por terminada la relación laboral. Es decir, Maboh S.A.S, no podía ser indiferente a la presencia de todos estos elementos que le indicaron la posibilidad de que, si bien el accionante no se encontraba incapacitado, sí estaba evidentemente afectado en su salud a partir de la ocurrencia del accidente laboral y, en consecuencia, sí tenía conocimiento de la situación de debilidad manifiesta del señor *Juan* para el momento en que decidió terminar el vínculo.

> *No existe una justificación suficiente para la desvinculación (presunción de discriminación)*

§92. La empresa Maboh S.A.S no logró demostrar que la terminación del vínculo laboral con *Juan* obedeció a una justa causa, por lo que se aplica la presunción constitucional de que se originó en una discriminación por su estado de salud.

§93. La accionada alegó que terminó la vinculación con el señor *Juan* sin autorización del Ministerio del Trabajo porque la obra para la cual había sido contratado se completó al 100% el 13 de junio de 2022 y mantuvo la vinculación hasta diciembre, cuando ya no tenía incapacidades ni tratamientos médicos pendientes; solo que esto aparece desdibujado en el expediente, pues para el 16 de diciembre se mantenían las restricciones laborales del trabajador. Así mismo esa terminación fue intempestiva, si como lo admite la empresa la labor para la que fue contratado culminó el 13 de junio y ella decidió mantenerla, es claro que la obra o labor del contrato ya correspondía a una distinta a la original, razón por la que no era válida la terminación del vínculo seis (6) meses después de la culminación del contrato subyacente que tenía Maboh S.A.S. Lo anterior, sin perjuicio de que la empresa, al conocer del padecimiento de salud prolongado del trabajador, debió adelantar el correspondiente trámite ante el Ministerio del Trabajo, dadas sus especiales circunstancias.

§94. La jurisprudencia de esta Corte ha sido enfática en señalar que las reglas dirigidas a garantizar la estabilidad laboral reforzada son aplicables a todo tipo vinculaciones, incluso aquellas relacionadas con contratos a término fijo o por obra o labor. En ese sentido, en el marco de estos últimos, la culminación de la obra no es una razón suficiente para terminar con la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por lo que, en

[109] *Ibidem*, pp. 165-168.
[110] *Ibidem*, pp. 118-126.
[111] *Ibidem*, pp. 170-174.

todo caso, el empleador debe solicitar la respectiva autorización al Ministerio del Trabajo.

§95. Así las cosas, las razones entregadas por el empleador no son suficientes para desvirtuar la presunción de discriminación en contra del accionante por su situación de salud, pues no es suficiente alegar la terminación de la obra ni tampoco la ausencia de incapacidades, pues cómo ya se mencionó, el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta del accionante por razones de salud y debió actuar diligentemente, en consecuencia de ello, solicitando la respectiva autorización para su desvinculación.

§96. En el caso concreto, para terminar el vínculo laboral con el accionante, Maboh S.A.S solo argumentó la terminación de la obra o labor contratada, sin embargo, y teniendo en cuenta que la mayoría de sus actividades económicas funcionan bajo la existencia de contratos subyacentes a los contratos laborales que suscribe, en ningún momento manifestó las razones por las que le era imposible seguir reubicando a *Juan* en otro cargo dentro de su empresa o seguir vinculándolo a otra obra o labor en otro proyecto, situación que la Sala entiende que sí sucedió desde el 14 de junio de 2022 hasta el 20 de diciembre de 2022, en tanto la misma empresa indico que el proyecto principal de la obra o labor para la que el accionante fue contratado finalizó el 13 de junio de ese año.

§97. En ese orden de ideas, la Sala encuentra acreditados los tres supuestos que se han establecido jurisprudencialmente para dar lugar a la protección de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, en tanto, para la terminación del vínculo laboral, el señor *Juan* se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que le impedía significativamente el desempeño normal de sus funciones, situación conocida por la empresa empleadora Maboh S.A.S y ante lo cual, no dio razones suficientes que desvirtuaran la presunción de un despido discriminatorio. Ello, no solo supone la afectación del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante, sino que, además, ha puesto en riesgo su acceso a los servicios de salud que requiere para continuar con su tratamiento médico, pues hoy continúa teniendo dolores derivados del accidente laboral, sin que haya recibido una atención adecuada. Por ello, la Sala concederá el amparo.

Remedio constitucional

§98. En este caso se advirtió que el despido se realizó sin la autorización del Ministerio del Trabajo, esto implica disponer el reintegro, de forma transitoria, a un cargo igual o de similares condiciones a las que realizaba el trabajador al momento de la terminación unilateral, sin perjuicio de que la empresa adelante ante el Ministerio del Trabajo una solicitud para obtener la autorización del despido de llegar a considerar que, en esta nueva reincorporación, se presenta una justa causa de terminación debidamente comprobada.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida en segunda instancia por el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare, el 29 de mayo de 2023, que confirmó la sentencia adoptada en primera instancia por el Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, el 19 de abril de 2023, que declaró improcedente la acción de tutela formulada por *Juan* contra la sociedad Materiales Agregados Bases Obras y Herramientas S.A.S. En su lugar, **TUTELAR** los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de *Juan* y, en consecuencia **ORDENAR** a Maboh S.A.S el reintegro de *Juan* a un cargo igual o de similares condiciones a las que realizaba el trabajador al momento de la terminación unilateral, sin perjuicio de que la empresa adelante ante el Ministerio del Trabajo una solicitud para obtener la autorización del despido de llegar a considerar que, en esta nueva reincorporación, se presenta una justa causa de terminación debidamente comprobada.

SEGUNDO. LIBRAR las comunicaciones por secretaría general de la Corte Constitucional y **DISPONER** las notificaciones a las partes –a través del Juez de tutela de instancia–, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Comuníquese y cúmplase,

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

Salvamento de voto

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General