

Sentencia T/090/25

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/090/25
Expediente	T-10.635.581
Fecha	2025-03-17
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Natalia Ángel Cabo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- /Sustitucion Patronal
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- /Estres Laboral
- Contrato Realidad De Auxiliar De Enfermeria
- Cosa Juzgada Constitucional En Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral logró desvirtuar la presunción de discriminación por la terminación del contrato de prestación de servicios de (la accionante). A pesar de que conocía

Texto completo

T-090-25 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-090/25 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral /SUSTITUCION PATRONAL -Continuidad en los contratos de trabajo (La accionada) no logró desvirtuar la presunción de discriminación por la terminación del contrato de prestación de servicios de (la accionante). A pesar de que conocía del trastorno mixto de ansiedad y depresión de la accionante, la unión temporal no acudió al Ministerio del Trabajo con el fin de obtener su autorización para llevar a cabo la terminación y, por el contrario, se limitó a invocar la finalización de sus operaciones como causa objetiva para justificar la desvinculación de la demandante, lo que no es suficiente para desvirtuar la presunción de discriminación. La justificación ofrecida por (la accionada) pierde aún más su sustento si se tiene en cuenta que entre ella y (la empresa en liquidación) existió una sustitución patronal que cubre a (la accionante).

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Casos en que por circunstancias económicas, físicas o mentales un trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta /ESTRES LABORAL -Ocasiona serios perjuicios para la salud física y mental del trabajador además de impedir el desempeño laboral en condiciones dignas y justas (...) la demandante tuvo y tiene dificultades para desempeñar sus funciones como auxiliar de enfermería. Específicamente, la accionante tiene una afectación psicológica que le impide significativamente su normal desempeño

laboral. Esta, en primer lugar, estuvo asociada al estrés laboral, pues las extenuantes jornadas laborales llevaron, en parte, a que la actora intentara cometer un suicidio, lo que le causó un infarto agudo del miocardio secundario y un trastorno mixto de depresión y ansiedad. En segundo lugar, (para la fecha de terminación del contrato), la accionante continuaba bajo tratamiento del médico psiquiatra, quien le ordenó controles cada dos meses y le recetó fluoxetina y duloxetina. En esa misma época, a (la accionante) ya le habían recomendado no realizar turnos laborales nocturnos y le habían emitido incapacidades continuas.

CONTRATO REALIDAD DE AUXILIAR DE ENFERMERIA -Caso en que se configuraron los presupuestos jurídicos (...) no cabe duda de que entre (la accionante) y (la accionada) existió una verdadera relación laboral a término indefinido, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas. Específicamente, la Corte considera que en este caso se cumplieron los elementos característicos de una relación de subordinación.

COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL EN TUTELA -Triple identidad conlleva improcedencia COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL EN TUTELA -Inexistencia por cuanto se presentan hechos nuevos ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL -Procedencia excepcional por afectar derechos de sujetos en situación de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Alcance de la garantía en procesos de liquidación de la empleadora (...) el hecho de que la empresa accionada se encuentre en liquidación no es una causa justa que permita desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que se activa cuando el empleador no acude al inspector del trabajo para desvincular a una persona titular de la estabilidad laboral reforzada y, por ende, operan todas las garantías derivadas de ese derecho.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Protección en contexto de sustitución patronal El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución patronal como “todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios” La finalidad de esta medida, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, es proteger los derechos de los trabajadores y las relaciones laborales acordadas previamente en casos en los que se presente un cambio de empleadores, haciendo oponibles esas obligaciones al nuevo patrono. De esa forma, la sustitución patronal evita, por ejemplo, que un trabajador pierda su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

SUSTITUCION PATRONAL -Concepto y elementos SUSTITUCION PATRONAL -Protección del trabajador CONTRATO REALIDAD -Requisitos CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS -Diferencia la determina elemento de subordinación CONTRATO DE TRABAJO -Primacía de la realidad sobre las formalidades CONTRATO REALIDAD -Aplicación de la teoría de los indicios CONTRATO REALIDAD DE AUXILIAR DE ENFERMERIA -Se presume el presupuesto de subordinación y dependencia (...) se presume que existe una relación de subordinación o dependencia en los casos en que un auxiliar de enfermería es vinculado mediante sucesivos contratos de prestación de servicios. Esta presunción, en todo caso, puede ser desvirtuada por el contratante.

PRESUNCION DE DISCRIMINACION -Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada PRESUNCION DE VERACIDAD -Se presume cierto lo dicho en la demanda cuando la entidad no remite la correspondiente respuesta en término REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Primera de Revisión de Tutelas Sentencia T-090 de 2025 Expediente:

T-10.635.581 Acción de tutela presentada por Greta contra la Unión Temporal Norsalud PPL, la Unión Temporal Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”.

Magistrada ponente: Natalia Ángel Cabo. Bogotá, D. C., diecisiete (17) de marzo de dos mil veinticinco (2025). La Sala Primera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por el magistrado Juan Carlos Cortés González y las magistradas Diana Fajardo Rivera y Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA. Esta decisión se toma en el proceso de revisión del fallo proferido en única instancia por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena con Funciones de Conocimiento, dentro del trámite de la acción de tutela promovida por Greta en contra de la Unión Temporal de Norsalud PPL, la Unión Temporal de Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera” [1] .

Aclaración previa Con el fin de proteger los datos personales en las providencias publicadas en su página web, la Corte Constitucional estableció un conjunto de lineamientos en su Circular Interna No. 10 de 2022. De acuerdo con la circular, en los casos en los que se haga referencia a la historia clínica u otra información relacionada con la salud física o psíquica de los accionantes, las salas de revisión tienen el deber de omitir los nombres reales de las personas en la providencia publicada.

En el expediente bajo revisión se estudia información relacionada con la historia clínica y el estado de salud de la accionante. Por esta razón, con el fin de proteger la identidad e intimidad de las personas involucradas en este proceso de tutela, la Sala presentará dos versiones de esta sentencia. En la versión que será publicada en el repositorio digital de la Corte Constitucional se sustituirá el nombre real de la demandante, de forma que la Sala hará referencia a la accionante con el nombre de Greta .

Síntesis de la decisión La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela interpuesta por una mujer, madre cabeza de familia de dos menores de edad, quien prestó servicios de auxiliar de enfermería en un establecimiento penitenciario durante aproximadamente 13 años. Su vinculación se realizó mediante sucesivos contratos de prestación de servicios a través de diferentes operadores. Su último contrato fue con la Unión Temporal Salud Integral PPL, la cual decidió darlo por terminado bajo el argumento de que entró en liquidación debido a la finalización de su operación como prestadora de servicios de salud en el establecimiento penitenciario. En su lugar, la operación fue adjudicada a la UT Norsalud PPL.

La accionante sostuvo que se vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que tiene un concepto desfavorable de rehabilitación, requiere tratamiento psiquiátrico y continua en controles por un diagnóstico de cáncer. Además, la actora señaló que entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y la Unión Temporal Norsalud PPL se configuró una sustitución patronal, dado que esta última asumió las funciones de la primera, con la misma planta de personal contratada, y ambas entidades comparten el mismo socio mayoritario, la misma representante legal e, incluso, la misma oficina.

Al analizar el caso concreto, esta Corporación determinó, en primer lugar, que entre Greta y la Unión Temporal Salud Integral PPL existió una verdadera relación laboral a término indefinido. En particular, la Corte concluyó que en este caso se acreditaron elementos propios de una relación laboral subordinada, tales como la existencia de un horario y un lugar de trabajo determinados, la continuidad de la función por ser inherente al giro ordinario del negocio de la empresa, la celebración de sucesivos contratos de prestación de servicios durante varios años y la imposición de instrucciones y reglamentos al contratista.

En segundo lugar, la Corte concluyó que la Unión Temporal Salud Integral PPL no logró desvirtuar la presunción de discriminación en la terminación del contrato de prestación de servicios de Greta .

Aunque dicha unión temporal tenía conocimiento de la condición de salud de la trabajadora, en particular, conocía su trastorno mixto de ansiedad y depresión, no acudió al Ministerio del Trabajo para obtener la autorización requerida para terminar su vinculación. En su lugar, se limitó a invocar la finalización de sus operaciones como causa objetiva para justificar la terminación del contrato de la accionante, argumento que resultó insuficiente para desvirtuar la presunción de discriminación.

Finalmente, esta Corporación determinó que, entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y la Unión Temporal Norsalud PPL operó una sustitución patronal. Esto se fundamenta en la existencia de un cambio de empleador, la permanencia de la actividad empresarial y de las operaciones entre ambas uniones temporales, así como la continuidad de la trabajadora. Sobre este último punto, la Corte indicó que dicha continuidad se evidenció en el hecho de que la Unión Temporal Norsalud PPL inició operaciones antes de la terminación del contrato de prestación de servicios de la accionante y porque no es posible excluir a un trabajador o a un grupo específico de trabajadores de una sustitución patronal.

La Corte Constitucional concedió el amparo de los derechos fundamentales invocados por la accinante. En consecuencia, esta Corporación declaró la existencia de un contrato realidad a término indefinido entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y Greta , frente al cual operó la sustitución patronal con el empleador Unión Temporal Norsalud PPL, y la ineficacia de la terminación de la relación laboral.

Asimismo, ordenó a la Unión Temporal Norsalud PPL que: (i) proceda a reintegrar a la trabajadora a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, en atención a su situación de salud y a través de un contrato laboral; y (ii) pague los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por Greta desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro. Por último, ordenó a ambas uniones temporales a responder solidariamente por el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde al pago de 180 días de salario.

I. ANTECEDENTES 1. Greta presentó acción de tutela contra la Unión Temporal Norsalud PPL, la Unión Temporal de Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”, con el propósito de exigir la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada. La accionante señaló que las entidades accionadas vulneraron estos derechos al dar por terminada su vinculación como auxiliar de enfermería, pese a que se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada con tratamientos médicos en curso.

1. Hechos relevantes [2] 2. Greta es una mujer afrocolombiana, madre cabeza de familia de dos menores de edad [3] . En el año 2018, la accionante fue diagnosticada con cáncer de cuello uterino, por lo que asistió a sesiones de quimioterapia y radioterapia [4] , y tuvo un infarto agudo del miocardio [5] .

En el año 2019, la accionante finalizó la quimioterapia y la radioterapia; sin embargo, continuó asistiendo a controles en ginecología [6] . Posteriormente, el 25 de agosto de 2021, el médico psiquiatra diagnosticó a la actora con trastorno mixto de ansiedad, depresión e insomnio, por lo que le recomendó no trabajar por la noche ni durante más de 48 horas semanales [7] .

3. El 4 de enero de 2022, la accionante fue contratada mediante un contrato de prestación de servicios por la Unión Temporal Salud Integral PPL, con el fin de desempeñarse como auxiliar de enfermería en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena. La contratista realizó estas funciones durante aproximadamente 13 años con distintos operadores [8] .

4. En el caso particular de la Unión Temporal Salud Integral PPL, esta asociación estaba conformada por las empresas Tu Salud Plus IPS S.A.S., Organización de Servicio Total S.A.S. y Distridrogas IPS Meli S.A.S., y era representada por Paola Andrea Flórez Sánchez, para prestar servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población privada de la libertad [9] . Desde el 2022 hasta el 2024, la demandante estuvo vinculada a Salud Integral PPL mediante sucesivos e ininterrumpidos contratos de prestación de servicios [10] .

5. La demandante señaló que durante su vinculación en la UT Salud Integral PPL, presentó diversos eventos que afectaron su estado de salud. 6.

En el mes de junio de 2022, Greta estuvo hospitalizada durante 15 días por un infarto agudo del miocardio secundario, provocado por un intento de suicidio tras la ingesta excesiva de medicamentos antiinflamatorios no esteroideos, antidepresivos y bebidas energizantes, a raíz de situaciones familiares y de las extenuantes jornadas laborales [11] .

Posteriormente, con el fin de hacer seguimiento al estado de la paciente y de emitir recomendaciones relacionadas con la jornada laboral, Greta fue remitida a psiquiatría [12] .

7. El 11 de julio de 2022, la médica internista valoró a la accionante, la remitió a cardiología y le indicó que podía continuar trabajando en su horario habitual nocturno [13] .

Sin embargo, el 15 de julio de 2022, la médica especialista en psiquiatría encontró que la accionante presentaba un cuadro de taquicardia que hacía parte de un trastorno mixto depresivo y de ansiedad, debido al estrés, a la sobrecarga laboral y a circunstancias familiares [14] . Por esa razón, la profesional de la salud le recetó sertralina y le recomendó dejar de realizar turnos laborales nocturnos [15] .

8. Esta situación fue conocida por su empleador, sin embargo, una vez se terminó su periodo de incapacidad, la UT Salud Integral PPL le informó su decisión de no renovar su contrato de prestación de servicios y que su vinculación finalizaba el 31 de julio de 2022 [16] .

En este contexto, la accionante promovió acción de tutela que terminó con sentencia proferida el 22 de agosto de 2022, a través de la cual el Juzgado 11 Civil Municipal de Cartagena concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales de la accionante y ordenó su reintegro a la UT Salud Integral PPL. Para tomar esta decisión, el funcionario judicial concluyó que la accionada desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, en la medida en que la contratista tenía cáncer de cuello uterino y su tratamiento le impedía desempeñar sus labores de forma regular, situación que era conocida por la UT y, pese a ello, no pidió la autorización previa ante el Ministerio del Trabajo [17] .

9. Durante los años 2023 y 2024, la accionante continuó vinculada a la UT Salud Integral bajo la modalidad de prestación de servicios [18] , tiempo durante el cual asistía a controles de psiquiatría cada dos meses y le recetaban con frecuencia fluoxetina y duloxetina [19] . Además, Greta sostuvo que el cáncer con el que fue diagnosticada hizo metástasis en el cuello, por lo que actualmente recibe tratamientos médicos [20] .

10. El 31 de julio de 2024, la UT Salud Integral dio por terminado el contrato de Greta , debido a que entró en proceso de liquidación [21] .

En su remplazo, la Unión Temporal Norsalud PPL se convirtió en el nuevo operador de salud del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena [22] .

Según la actora, la UT Norsalud PPL tiene la misma representante legal de la UT Salud Integral, Paola Andrea Flórez Sánchez [23] , y contrató a todas las personas que estaban vinculadas anteriormente, excepto a la accionante [24] .

Por esa razón, considera que entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y la Unión Temporal Norsalud PPL se configuró una sustitución patronal [25] .

11. Actualmente, la accionante y su familia viven en una situación económica precaria [26] . Además, los servicios de salud de Greta fueron suspendidos desde el 4 de septiembre de 2024 debido a su desvinculación de la unión temporal [27] , aunque requiere tratamiento psiquiátrico y controles por el diagnóstico de cáncer [28] . Esta situación ha impedido que la accionante acceda a los tratamientos que necesita y le ha dificultado conseguir otro trabajo, ya que los médicos le prescriben incapacidades médicas de forma constante [29] .

2. Fundamentos de la solicitud de tutela 12. A partir de los hechos expuestos, el 5 de septiembre de 2024 Greta , mediante apoderado judicial, presentó acción de tutela en contra de la Unión Temporal Norsalud PPL, la Unión Temporal Salud Integral PPL y el establecimiento penitenciario “Cárcel San Sebastián de Ternera”, adscrito a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC.

13. Como fundamento de sus pretensiones, la accionante adujo que la UT Salud Integral PPL desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, como consecuencia de la sustitución patronal que operó, los derechos que tienen origen en esta garantía laboral también fueron desconocidos por la Unión Temporal Norsalud PPL [30] .

Además, la actora señaló que el INPEC es responsable solidariamente de las obligaciones laborales que tienen origen en el contrato realidad por efecto de la sustitución patronal, ya que es la entidad usuaria de los servicios que la demandante prestó como trabajadora en misión [31] .

14. En ese orden, la accionante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada “con tratamientos médicos en curso” [32] . En consecuencia, pidió que se ordenara a las entidades accionadas: (i) su reintegro a un puesto de trabajo igual o de similar condición al que desempeñó;

(ii) su afiliación a la seguridad social hasta su plena recuperación; (iii) el pago de los salarios dejados de percibir; y (iv) el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [33] .

3. Trámite de la acción de tutela objeto de revisión 15. El conocimiento de la solicitud de amparo le correspondió al Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena, despacho que, mediante auto del 9 de septiembre de 2024, admitió la acción de tutela presentada por Greta en contra de la UT Norsalud PPL, la UT Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena [34] .

Para llevar a cabo el trámite constitucional, el despacho notificó el auto admisorio de la acción de tutela a las accionadas (las uniones temporales y el establecimiento penitenciario). Además, aunque no fueron formalmente vinculadas, también comunicó esta decisión a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (en adelante USPEC) [35] y al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (en adelante INPEC) [36] .

Contestación de la Unidad de Servicio Penitenciarios y Carcelarios 16. El 12 de septiembre de 2024, la USPEC compareció al trámite constitucional y presentó escrito de contestación [37] .

En primer lugar, aclaró que es una entidad encargada de la “gestión y operación para el suministro de los bienes y la prestación de los servicios requeridos para garantizar el bienestar de la población privada de la libertad” [38] , lo que incluye la atención integral en salud [39] .

No obstante, la USPEC suscribió un contrato con la fiduciaria La Previsora S.A. mediante el cual se acordó crear una fiducia mercantil para administrar los recursos del Fondo Nacional de Salud de las personas privadas de la libertad y efectuar los pagos para la celebración y supervisión de los contratos necesarios [40] .

Como parte del contrato, se acordó que la USPEC no tiene ninguna responsabilidad frente al personal contratado por la Fiduprevisora para su cumplimiento, por lo que la entidad accionada sostuvo que no tenía legitimación en la causa por pasiva [41] .

Contestación de la Unión Temporal Salud Integral PPL 17. El mismo día, la Unión Temporal Salud Integral PPL contestó la acción de tutela. En primer lugar, indicó que la unión estaba conformada por Salud Plus IPS S.A.S. (98%) y Distridrogas IPS Meli S.A.S. (2%), era representada por Paola Andrea Flórez Sánchez [42] y comenzó sus operaciones en las unidades primarias de atención de los establecimientos penitenciarios de la región norte del país (entre ellos el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena), de conformidad con lo estipulado en distintos contratos con el fideicomiso Fondo Nacional de Salud PPL [43] .

Sin embargo, sus operaciones finalizaron el 31 de julio de 2024, fecha de terminación que fue pactada en los contratos celebrados con la fiducia, por lo que actualmente la UT Salud Integral PPL se encuentra en liquidación [44] .

18. En segundo lugar, Salud Integral PPL sostuvo que le pagó a la contratista Greta todos los honorarios causados entre el 4 de enero de 2024 y el 31 de julio de 2024 [45] .

Asimismo, aclaró que los contratos celebrados con todos los contratistas y trabajadores, incluido el de la accionante, finalizaron el 31 de julio de 2024, fecha en la que terminó el contrato con el fideicomiso (lo cual dio lugar a la creación de la unión temporal) [46] , tal como quedó previsto desde un inicio en los contratos, en los cuales se estableció como causal de terminación la finalización del contrato con el patrimonio autónomo [47] .

19. En tercer lugar, Salud Integral PPL abordó específicamente los hechos narrados en la acción de tutela. Para iniciar, la unión temporal aclaró que la accionante estuvo vinculada mediante múltiples contratos de prestación de servicios entre el 4 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2024, última fecha que coincide con la terminación del contrato con la fiduciaria [48] .

Luego, la accionada mencionó que nunca fue informada de los diagnósticos de salud ni de las incapacidades médicas de la contratista [49] , y que solo conoció esta información a raíz del proceso de tutela que promovió la misma actora en el año 2022, el cual concluyó con el reintegro de Greta [50] . Finalmente, la accionada sostuvo que no tiene ninguna relación con la UT Norsalud PPL, unión temporal que tiene una representante legal distinta [51] .

20. En esos términos, la Unión Temporal Salud Integral PPL pidió negar el amparo de los derechos fundamentales de la accionante con fundamento en que no vulneró su garantía a la estabilidad laboral reforzada [52] .

Asimismo, mencionó que una eventual orden de reintegro es improcedente, en la medida que la UT Salud Integral se encuentra en liquidación [53] .

Contestación de la Unión Temporal Norsalud PPL 21. El 13 de septiembre de 2024, la Unión Temporal Norsalud PPL presentó escrito de contestación. En primer lugar, aclaró que es una unión temporal conformada por las empresas Tu Salud Plus IPS S.A.S, Sumimedical S.A.S., Lanus S.A.S., ADI Salud IPS S.A.S., y Nuestra Salud Integral IPS S.A.S., y que actualmente se encuentra representada legalmente por Martha Josefa Rueda Bustos [54] .

22. En segundo lugar, la Unión Temporal Norsalud PPL sostuvo que, como parte de sus obligaciones de prestar servicios de salud en los establecimientos penitenciarios de la región norte, oriente y noroeste del país—incluido el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena—, tuvo que contratar su propio personal, así como adquirir equipos, insumos y medicamentos, sin ninguna obligación de recontractar al personal que estaba vinculado con el operador anterior [55] .

En ese sentido, la unión temporal aclaró que no tiene ni ha tenido ninguna relación contractual con la accionante, por lo que desconoce los hechos expuestos en la acción de tutela [56] .

En ese orden de ideas, pidió que se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva [57] . 4. Decisión judicial objeto de revisión (sentencia de única instancia) 23.

Mediante sentencia proferida el 23 de septiembre de 2024, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena declaró la configuración del efecto de cosa juzgada constitucional [58] .

Para tomar esta decisión, el juez concluyó que este proceso constitucional tiene identidad de partes, de causa y de objeto con el proceso que terminó con la sentencia proferida el 22 de agosto de 2022 por el Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena [59] .

24. Esto se debe a que en ambos procesos: (i) la accionante es Greta y la accionada es la Unión Temporal Salud Integral PPL; (ii) la causa está relacionada con la terminación del contrato de prestación de servicios de la demandante sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud; y (iii) el objeto o la pretensión es el reintegro al cargo, el pago de los salarios dejados de percibir y el pago de la indemnización por discriminación a favor de Greta [60] .

Dado que ninguna de las partes impugnó la decisión del juez de primera instancia, el despacho ordenó su remisión a la Corte Constitucional para surtir el eventual trámite de revisión.

5. Actuaciones surtidas en sede de revisión constitucional 25. El 29 de noviembre de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Once [61] escogió el expediente de la referencia para su revisión, y este fue asignado por reparto a la suscrita magistrada como sustanciadora de su trámite y decisión.

26. Mediante auto del 5 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora decretó varias pruebas. En primer lugar, requirió de la accionante la siguiente información:

(i) su número de cédula de ciudadanía y su situación económica actual; (ii) el estado reciente de su diagnóstico de cáncer, así como el tratamiento que actualmente está recibiendo y demás recomendaciones médicas; (iii) las razones por las que sostuvo que la Unión Temporal Norsalud PPL y la Unión Temporal Salud Integral PPL tienen el mismo representante legal; (iv) su historial de contrataciones y las condiciones de trabajo en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena; y (v) si inició una demanda contra las accionadas por estos hechos.

27. En segundo lugar, la magistrada le ordenó a la Unión Temporal Salud Integral PPL suministrar información sobre: (i) el estado actual de su proceso de liquidación, y (ii) la planta de personal que tenía en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena. Por otra parte, le ordenó a la Unión Temporal Norsalud PPL informar sobre: (i) los representantes legales que ha tenido desde su constitución; (ii) las empresas que integran la unión temporal y el porcentaje asumido por cada miembro; y (iii) la primera planta de personal que tuvo al servicio del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”.

28. Finalmente, la magistrada sustanciadora le ordenó a la USPEC informar sobre: (i) las obligaciones que tienen las uniones temporales en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los contratistas; y (ii) las obligaciones que la entidad tiene con los contratistas de estas uniones temporales que prestan sus servicios en establecimientos penitenciarios y carcelarios.

29. El 11 de febrero de 2025, Greta envió la información requerida. En primer lugar, indicó que no ha conseguido trabajo, por lo que no ha podido cubrir los gastos de alimentación, servicios y transporte de ella y de sus dos hijos menores de 18 años, lo que la ha llevado a depender de la “caridad de sus hermanos y amigos” [62] .

Además, la accionante resaltó que está en situación de pobreza extrema, de acuerdo con la consulta en la base de datos del SISBÉN [63] . 30. En segundo lugar, Greta explicó que está en tratamiento por cáncer de cuello uterino, enfermedad diagnosticada en 2018 [64] y que hizo “metastasis a cuello y seno derecho” [65] en 2022. Aunque la situación ha

mejorado, la actora explicó que esta enfermedad no ha desaparecido por completo, lo que le provoca calambres frecuentes en el cuello y la obliga a asistir a controles de ginecología dos o tres veces por semana [66] .

Asimismo, la accionante refirió que en 2021 tuvo un infarto agudo de miocardio y fue diagnosticada con trastorno mixto de ansiedad, depresión e insomnio, condiciones que persisten y por las cuales le han recetado fluoxetina y duloxetina [67] .

Debido a estas situaciones, la EPS Salud Total emitió un pronóstico y concepto de rehabilitación desfavorable para su caso, documento que fue elaborado el 2 de diciembre de 2024 [68] .

31. En tercer lugar, la accionante adjuntó copia de la orden de prestación de servicios del 1 de agosto de 2024 firmada por Paola Andrea Flórez Sánchez como representante legal de la UT Norsalud PPL, con el fin de demostrar que esa unión temporal y la UT Salud Integral PPL tienen la misma representante legal [69] . En cuarto lugar, Greta indicó que le solicitó al INPEC reconocer que entre ella y la entidad existió un contrato real, y que, en caso de que tal reclamación sea negada, presentaría una acción de nulidad y restablecimiento del derecho [70] .

32. Por último, Greta explicó que trabajó aproximadamente durante 13 años como auxiliar de enfermería en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena a través de distintos operadores [71] . Frente a su relación contractual con la UT Salud Integral PPL, la accionante envió soportes para demostrar que: (i) estuvo vinculada a la unión temporal mediante sucesivos contratos de prestación de servicios [72] ;

(ii) tuvo entre sus actividades como auxiliar de enfermería apoyar al personal médico, bajo su supervisión, en la recolección de los datos termométricos, ayudar con la administración de medicamentos por indicación del jefe de enfermería, realizar un informe semanal para Salud Integral sobre el desarrollo de sus actividades, cuidar los equipos, materiales y suministros que le fueran asignados, cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y los reglamentos propios de la UT, entre otras [73] ;

(iii) cumplía horario de acuerdo con el sistema de rotación de turnos fijado por Salud Integral PPL [74] ; (iv) el lugar de ejecución del contrato era el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera” [75] ; y (v) la unión temporal designó una persona para supervisar las actividades y el desempeño de las funciones a cargo de la actora [76] .

33. El 12 de febrero de 2025, la Unión Temporal Norsalud PPL contestó el auto de pruebas. En primer lugar, anexó el acta de su constitución y el RUT. Ambos documentos indican que la unión temporal está conformada por Salud Plus IPS S.A.S. (45%), ADI Salud IPS S.A.S. (20%), Nuestra Salud Integral IPS S.A.S.

(20%), Sumimedical S.A.S. (10%) y Lanus S.A.S. (10%) [77] . También, informaron que Martha Josefa Rueda Bustos es la representante legal de Norsalud PPL y que Paola Andrea Flórez Sánchez es la representante suplente [78] . En segundo lugar, la Unión Temporal Norsalud PPL envió la lista de personas que contrató y el tipo de contrato que implementó [79] .

34. El 13 de febrero de 2025, la Unión Temporal Salud Integral PPL contestó parcialmente a los requerimientos hechos por la magistrada sustanciadora. Explicó, en primer lugar, que el proceso de liquidación es consecuencia del cumplimiento del contrato celebrado con la Fiduprevisora, para lo cual la unión temporal fue creada [80] . En segundo lugar, la UT Salud Integral indicó que está revisando sus responsabilidades tributarias del período fiscal 2024 con el fin de adelantar su proceso de liquidación [81] .

Sobre la planta de personal requerida no hizo ningún pronunciamiento. 35. El 24 de febrero de 2025, la magistrada sustanciadora decretó pruebas adicionales. En primer lugar, le ordenó a la Unión Temporal Norsalud PPL informar sobre la fecha en que fue seleccionada para la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad a favor de las

personas privadas de la libertad a cargo del INPEC, en los establecimientos de reclusión del orden nacional de las regiones Noroeste, Norte y Oriente. En segundo lugar, la magistrada le ordenó a la Unión Temporal Salud Integral PPL, por segunda vez, brindar información sobre la planta de personal que prestaba los servicios de salud en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena antes de la finalización del último contrato con el fideicomiso Fondo Nacional de Salud PPL. Por último, ofició al Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena para que remitiera el expediente digitalizado de la acción de tutela promovida por Greta contra la UT Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”, bajo el radicado No. 13001400301120220048000.

36. El Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena y la UT Norsalud PPL presentaron la información requerida, pero el UT Salud Integral PPL no suministró la información sobre la planta de personal que prestaba los servicios de salud en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena antes de la finalización del último contrato con el fideicomiso Fondo Nacional de Salud PPL, la cual fue requerida por la magistrada sustanciadora.

37. El 26 de febrero de 2025, el Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena remitió el expediente digitalizado de la acción de tutela promovida por Greta contra la UT Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”, bajo el radicado No. 13001400301120220048000.

38. El 3 de marzo de 2025, la Unión Temporal Norsalud PPL respondió que le fue adjudicado el contrato de prestación de servicios de salud a la población privada de la libertad el 24 de julio de 2024 [82] .

Adicionalmente, anexó el cronograma de contratación hecho por la Fiduprevisora, según el cual: (i) el 24 de julio de 2024 se hizo la adjudicación del contrato;

(ii) el 25 de julio se firmó el contrato; (iii) entre el 25 y el 31 de julio se hizo el empalme; y, (iv) el 31 de julio se firmó el acta de inicio [83] .

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia 39. Corresponde a la Sala Primera de Revisión analizar el fallo proferido dentro de la acción de tutela en referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Cuestión previa. Sobre la configuración de la cosa juzgada constitucional 40. De manera preliminar, la Corte debe entrar a establecer si en el presente caso se configura el efecto de cosa juzgada, de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente, especialmente, el fallo de tutela proferido el 22 de agosto de 2022 por el Juzgado 11 Civil Municipal de Cartagena [84] .

41. Sobre la materia, esta Corporación se ha pronunciado sobre el efecto de cosa juzgada constitucional de los fallos que dicta la Corte en ejercicio de su control jurisdiccional, de conformidad con lo establecido en el artículo 243 de la Constitución [85] . Por esta razón, el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 establece que aquel que interponga la acción de tutela deberá manifestar, bajo la gravedad de juramento, “que no ha presentado otra tutela por los mismos hechos y derechos”.

42. En esa línea, el fenómeno de cosa juzgada tiene como finalidad evitar que se reabran discusiones que ya fueron dirimidas por una autoridad judicial, mediante sentencias que se encuentran ejecutoriadas y, por ello, tienen el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas. Así las cosas, de acuerdo con el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, “[c]uando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes”.

43. Bajo esa premisa, la Corte Constitucional ha definido los criterios que se deben tener en cuenta para analizar la posible configuración del efecto de cosa juzgada constitucional. Con ese propósito, es esencial que se presente una identidad entre los procesos, de forma que las acciones de tutela presentadas simultánea o sucesivamente tengan las mismas partes, la misma causa y la misma solicitud [86] .

El contenido específico de esta triple identidad es: “(i) La identidad de partes , es decir, que ambas acciones de tutela se dirijan contra el mismo demandado y, a su vez, sean propuestas por el mismo sujeto en su condición de persona natural, ya sea obrando a nombre propio o a través de apoderado judicial, o por la misma persona jurídica a través de cualquiera de sus representantes legales.

(ii) la identidad de causa petendi , es decir, que el ejercicio repetido de la acción se fundamente en unos mismos hechos que le sirvan de causa;

(iii) la identidad de objeto , esto es, que las demandas busquen la satisfacción de una misma pretensión tutelar o sobre todo el amparo de un mismo derecho fundamental” [87] .

44. Si se presenta esta triple identidad, el juez deberá declarar la improcedencia de la acción de tutela. Es importante reiterar que, en casos relacionados con sujetos de protección constitucional por razones de salud, la Corte Constitucional ha reconocido que pueden existir coincidencias parciales en el objeto y las partes de las acciones tutela [88] . Sin embargo, cuando las pretensiones se fundamentan en hechos nuevos y distintos –como nuevos diagnósticos, órdenes médicas o terminaciones, entre otros– no se configura identidad de causa y, por lo tanto, no opera el efecto de cosa juzgada.

45. A partir de los hechos expuestos, la Sala Primera de Revisión encuentra que no existe una identidad de procesos como se observa en la siguiente tabla:

Verificación de los tres presupuestos para la configuración de una identidad de procesos y, por ende, de la cosa juzgada constitucional
Supuestos de identidad Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena (rad 13001-40-03-011-2022-00480-00) Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena con Funciones de Conocimiento (rad 13001-31-09-001-2024-00060-00) Partes Accionante :

Greta Accionada : Unión Temporal Salud Integral PPL y Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC.
Accionante : Greta Accionada :

Unión Temporal Norsalud PPL, Unión Temporal Salud Integral PPL y Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC. Objeto Ordenar a la UT Salud Integral PPL reintegrar y pagar los salarios dejados de percibir y la indemnización por discriminación a la accionante.

Ordenar a las entidades accionadas reintegrar–en caso de que la Unión Temporal Salud Integral PPL no haya sido liquidada–, afiliarse a la seguridad social y pagar los salarios dejados de percibir; y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la accionante.

Causa La decisión tomada por la Unión Temporal Salud Integral de no renovar el contrato de prestación de servicios del 4 de abril de 2022 celebrado con la accionante, pese a que se encontraba en una condición de salud que presuntamente le permitía tener estabilidad laboral reforzada.

La terminación hecha por la Unión Temporal Salud Integral del contrato de prestación de servicios del 31 de julio de 2024 celebrado con la accionante –a raíz de la terminación del contrato con el fideicomiso–, a pesar de que se presentaron nuevas circunstancias de salud que presuntamente le permitían mantener el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

46. De esa forma, si bien ambas tutelas están relacionadas con la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, las circunstancias en las que se presenta esta discusión en el año 2024 son sustancialmente distintas a las que sirvieron de sustento en el año 2022. Esto se debe, en primer lugar, a que en la presente acción de tutela se cuestiona que la UT Salud Integral decidió dar por terminado el contrato de prestación de servicios el 31 de julio de 2024 por la finalización del contrato que suscribió con la Fiduprevisora S.A., administradora del Fondo Nacional de Salud de las personas privadas de la libertad, y la posible sustitución patronal que tuvo lugar con la UT Norsalud. En contraste, en julio de 2022 se terminó la vinculación de la contratista porque la UT Salud Integral decidió no renovar su contrato de prestación de servicios.

47. En ese contexto, la terminación de la vinculación contractual presenta elementos nuevos, como el estado de liquidación de Salud Integral PPL y la presunta sustitución patronal con Norsalud PPL. Por otra parte, el estado de salud de la accionante ha presentado variaciones, lo que se manifiesta en la metástasis del cáncer de cuello uterino, el tratamiento médico psiquiátrico que recibe por el trastorno mixto de ansiedad y depresión, y el concepto desfavorable de rehabilitación que expidió la EPS.

48. Como puede verse, en el actual proceso existen nuevas entidades accionadas y nuevos hechos. De esa forma, aunque en ambos procesos la accionante haya solicitado su reintegro, las causas de estas pretensiones son distintas. En estos términos, no se configuró el fenómeno de cosa juzgada constitucional como lo concluyó, de forma equivocada, el juez de tutela en la sentencia objeto de revisión.

49. Así las cosas, la Corte estudiará si en el presente asunto se satisfacen los requisitos de procedencia de la acción de tutela, esto es, la legitimación en la causa por activa y por pasiva, la inmediatez y la subsidiariedad, en atención a las pruebas aportadas dentro del trámite constitucional.

3. Procedencia de la acción de tutela 50. La acción de tutela, prevista en el artículo 86 de la Constitución, es un mecanismo judicial preferente y sumario destinado a la protección inmediata de los derechos fundamentales, que solo procede ante la inexistencia de otros mecanismos de defensa judicial idóneos y efectivos o cuando es necesario evitar un perjuicio irremediable.

51. Como requisito fundamental para que la Sala estudie de fondo la acción de tutela presentada por Greta en contra de la Unión Temporal Norsalud PPL, la Unión Temporal Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”, es necesario estudiar previamente si la tutela cumple con los requisitos de procedibilidad. Específicamente, la acción debe cumplir con los requisitos de (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) inmediatez y (iv) subsidiariedad.

52. En relación con el requisito de legitimación en la causa por activa, de acuerdo con el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser presentada (i) a nombre propio, (ii) por medio de representante legal, (iii) mediante apoderado judicial, o (iv) a través del Defensor del Pueblo y los personeros municipales [89]. En el caso bajo estudio, se cumple el requisito de legitimación en la causa por activa, ya que la acción de tutela fue interpuesta por el abogado de la titular de los derechos posiblemente vulnerados, a quien la accionante le otorgó poder para instaurar el amparo constitucional en su nombre [90].

53. Respecto del requisito de legitimación en la causa por pasiva, este exige que la acción de tutela haya sido interpuesta en contra de las autoridades públicas o los particulares llamados a responder por la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales [91].

Según el artículo 86 de la Constitución, la tutela puede interponerse en contra de una entidad pública o de un particular, siempre que este último esté a cargo de la prestación de un servicio público, su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo, o el accionante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente a él [92].

54. En este caso, se acredita la legitimación en la causa por pasiva en relación con la Unión Temporal Norsalud PPL, la Unión Temporal Salud Integral PPL y el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”. En primer lugar, la accionante le atribuye la vulneración de sus derechos a la Unión Temporal Salud Integral PPL, empresa que terminó su contrato de prestación de servicios y es la presunta responsable de la vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En este contexto, entre la UT Salud Integral PPL y la demandante existía una situación de subordinación derivada de su vinculación mediante contrato de prestación de servicios.

55. En segundo lugar, se encuentra acreditada la legitimación en la causa por pasiva de la UT Norsalud PPL, pues ante la existencia de una presunta sustitución patronal entre la UT Salud Integral y la UT Norsalud, esta última podría ser la llamada a materializar una orden de reintegro y asumir el reconocimiento de los derechos laborales que se adeuden.

56. En tercer lugar, no se acredita la legitimación en la causa por pasiva del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera”, entidad que, pese a haber sido vinculada al proceso, guardó silencio. Como se reconoció en la Sentencia T-321 de 2023 de la Corte Constitucional, las funciones de los establecimientos de reclusión están contempladas en el artículo 30 del Decreto 4151 de 2011 [93] . Estas incluyen ejecutar las medidas de custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad, los proyectos y programas de atención integral, rehabilitación y tratamiento penitenciario, los procedimientos y actividades para la administración, desarrollo y fortalecimiento del talento humano, entre otros.

57. Las funciones establecidas en la norma no asignan a los establecimientos de reclusión la función de prestar los servicios de salud a la población privada de la libertad ni la obligación de contratar su prestación integral y oportuna.

Por esta razón, el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera” no tiene relación con la vinculación ni con la terminación contractual de la accionante, por lo que no está llamado a responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales reclamados.

58. Por último, aunque la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC no fue vinculada al trámite constitucional, compareció a la acción de tutela tras ser notificada del auto admisorio. Por ello, es necesario determinar si tiene legitimación en la causa por pasiva. Al efecto, se debe señalar que la USPEC fue creada por medio del Decreto 4150 de 2011 con el fin de tener una entidad pública dedicada exclusivamente al “suministro de los bienes y la prestación de los servicios requeridos para garantizar el bienestar de la población privada de la libertad” [94] .

De esa forma, para prestar de manera eficiente, eficaz y efectiva esos servicios, se escindió el INPEC y se le encargó a la USPEC esta tarea [95] .

59. Específicamente, la USPEC es la autoridad pública encargada de prestar los servicios de salud de la población reclusa y de “velar por el debido funcionamiento de la red sanitaria interna conforme a sus obligaciones legales y reglamentarias” [96] . En este contexto, tiene la responsabilidad de contratar a la entidad fiduciaria con cargo a los recursos del Fondo Nacional de Salud de las Personas Privadas de la Libertad y de establecer las condiciones para que dicha entidad contrate la prestación integral y oportuna de los servicios de salud para la población privada de la libertad, de conformidad con lo establecido en el numeral 4, artículo 2.2.1.11.3.2. del Decreto 2245 de 2015. Adicional a estas funciones, la USPEC tiene el deber de desarrollar, coordinar e implementar con el INPEC planes, programas y proyectos relacionados con la infraestructura carcelaria, la logística y administrativa de los servicios penitenciarios, entre otros [97] .

60. Aunque la USPEC es la entidad encargada de implementar el modelo de atención en salud de la población privada de la libertad, no tiene relación directa en la contratación ni en la desvinculación del personal que presta estos servicios.

Como se expuso anteriormente, estas funciones corresponden en principio a las uniones temporales contratadas por la entidad fiduciaria que administre el Fondo Nacional de Salud. Por esta razón, la USPEC no está llamada a responder por la presunta vulneración.

61. Ahora, en lo que tiene que ver con el requisito de inmediatez, este exige que la solicitud de amparo se presente en un término razonable respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales, debido al carácter urgente e inmediato de la acción de tutela [98].

Por esta razón, la Corte determinó que debe existir una correlación temporal entre el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales y la interposición de la tutela [99]. En el presente caso, se cumple con el requisito de inmediatez, pues la Unión Temporal Salud Integral PPL terminó el contrato de prestación de servicios el 31 de julio de 2024 y la accionante presentó la acción de tutela el 8 de septiembre de 2024. Es decir, solo pasó un mes y una semana entre el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales y la interposición de la acción.

62. Por último, la Sala debe estudiar si la acción de tutela presentada por Greta cumple con el requisito de subsidiariedad. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela solo será procedente cuando: (i) la parte accionante no cuente con otro medio de defensa judicial o (ii) cuando lo haga, pero esos mecanismos no resulten idóneos y eficaces en concreto o, finalmente, o (iii) cuando la intervención transitoria del juez constitucional se torne necesaria para evitar un perjuicio irremediable [100].

63. El análisis de eficacia e idoneidad de los mecanismos judiciales ordinarios a disposición del actor, según esta Corporación, debe hacerse a partir de los elementos particulares del caso en concreto, por lo que se deben tener en cuenta:

“ las circunstancias particulares de los sujetos de especial protección constitucional, cuando éstas devienen en situaciones de vulnerabilidad que les impiden o dificultan sustancialmente gestionar los medios necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y para perseguir la protección de sus derechos fundamentales por las vías judiciales ordinarias ” [101].

64. Esta regla general ha sido reiterada en casos relacionados con la estabilidad laboral u ocupacional reforzada. De esa forma, la Corte Constitucional ha concluido que, el hecho de que la accionante sea una mujer en estado de embarazo, una persona de la tercera edad, una madre cabeza de familia o alguien que enfrenta problemas de salud o pérdida de capacidad laboral, conduce a que el análisis de subsidiariedad sea menos estricto y se flexibilice [102].

Esto se debe a que, en circunstancias de este tipo, las personas se enfrentan a dificultades para reincorporarse al mercado laboral [103] y “las acciones ordinarias [puedan] resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral” [104], ya que podrían convertirse en una carga desproporcionada que vulnera los derechos de la parte accionante.

65. Esta Corporación también ha tenido en cuenta, en ciertos casos, el mínimo vital de los accionantes. Sin embargo, a partir del contenido variable de este derecho, la Corte ha concluido que la tutela procede de forma definitiva en los siguientes escenarios: (i) cuando el demandante no tiene ninguna otra fuente de ingreso y su núcleo familiar depende de sus antiguos honorarios [105];

(ii) cuando los ingresos que percibe el actor son insuficientes para atender sus necesidades básicas y las de su familia [106]; e, incluso, (iii) cuando no se advirtió una afectación al mínimo vital de los accionantes [107]. De esa forma, a pesar de un elemento relevante al estudiar la procedencia, el mínimo vital no es el único ni el más importante aspecto que debe revisar la Sala para determinar si el amparo procede de forma transitoria o definitiva.

66. Adicionalmente, en casos relacionados con la existencia de un contrato realidad, la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela procede de forma excepcional cuando los accionantes son “ titulares de una especial protección

constitucional por parte del Estado” [108] .

67. A partir de estas reglas, esta Corporación encuentra que la acción de tutela cumple con el requisito de subsidiariedad. En primer lugar, Greta es un sujeto de especial protección constitucional que, además, se encuentra en estado de debilidad manifiesta, pues es una mujer madre cabeza de familia que está diagnosticada con cáncer de cuello uterino y trastorno mixto de ansiedad y depresión. Esta situación le ha dificultado a la accionante mantenerse y reincorporarse al mercado laboral. Esto se evidencia en que, en el pasado, se determinó que la empresa UT Salud Integral desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, en que fue calificada con concepto desfavorable de rehabilitación y en que no ha logrado encontrar otro trabajo desde su última desvinculación, el 31 de julio de 2024.

68. A su vez, esta situación ha llevado a que Greta no pueda cubrir los gastos de alimentación, servicios públicos y transporte de ella y sus dos hijos menores de 18 años, y que dependa de la ayuda de sus hermanos y amigos para cubrir sus necesidades básicas. De esa forma, la Sala encuentra que, en principio, existe una posible afectación al mínimo vital de la accionante y de sus hijos que se manifiesta en su condición de extrema pobreza, de acuerdo con la consulta en la base de datos del SISBÉN. Esta afectación, junto al hecho de que la accionante es un sujeto de especial protección constitucional que está en estado de debilidad manifiesta, hace procedente la acción de tutela como mecanismo definitivo.

69. En esos términos, se satisface el requisito de subsidiariedad, ya que los medios judiciales que la accionante tienen a su disposición (demanda ordinaria laboral o nulidad y restablecimiento del derecho, según el caso) no resultan idóneos ni eficaces para garantizar la subsistencia inmediata que ella requiere para cubrir sus necesidades y las de su familia. Lo anterior, en atención a las complicaciones de salud que tiene y su limitada capacidad económica, circunstancias que le impiden a la actora generar ingresos económicos o desarrollar actividades productivas en el mercado laboral.

70. Sin embargo, esta conclusión no es aplicable a la pretensión de la accionante relativa a la declaratoria de responsabilidad solidaria del INPEC frente a las obligaciones laborales que podrían tener origen en una eventual declaratoria del contrato realidad y de una sustitución patronal. Sobre tal pretensión, la accionante informó en el trámite de tutela que había elevado una reclamación administrativa ante el INPEC para que reconozca la existencia de un contrato realidad y, que, en caso de que tal reclamación sea negada, presentaría una acción de nulidad y restablecimiento del derecho [109] .

71. De esta manera, las controversias que puedan surgir en el marco de la vinculación de la demandante respecto del beneficiario o beneficiarios de los servicios que prestó como contratista son un asunto que supera el alcance del presente debate constitucional por ser accesorio a la pretensión de reintegro. Además, para resolver dicha controversia se requiere la vinculación de diferentes autoridades que participan en la operación de la prestación de los servicios de salud a las personas privadas de la libertad, como el INPEC y la Fiduprevisora como administradora del Fondo Nacional de Salud de las personas privadas de la libertad, y un debate probatorio que debe ser adelantado por el juez natural.

De esa forma, la Corte encuentra que la solidaridad del INPEC debe ser estudiada a través de los mecanismos judiciales idóneos. 72. En suma, la Corte encuentra que en este caso se satisfacen los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela, salvo lo relacionado con la responsabilidad solidaria del INPEC, lo que habilita un pronunciamiento de fondo por parte del juez constitucional, que se desarrollará en los siguientes apartados.

4. Delimitación del problema y metodología de la decisión 73. Así las cosas, la Corte Constitucional analizará si las accionadas vulneraron los derechos fundamentales de Greta , al dar por terminada su vinculación el 31 de julio de 2024 sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que se encontraba en tratamiento médicos por el diagnóstico de cáncer y en controles de psiquiatría. La UT Salud Integral sostuvo que la terminación del contrato se debió a que sus operaciones finalizaron el 31 de julio de 2024, tal y como fue pactado en los contratos celebrados con la fiducia

mercantil para la administración de los recursos del Fondo Nacional de Salud de las personas privadas de la libertad, lo que llevó a esa unión temporal a entrar en proceso de liquidación.

74. Sin embargo, la demandante señaló la configuración de una sustitución patronal con la Unión Temporal Norsalud PPL. Esto se debe a que Norsalud: (i) asumió las antiguas funciones de UT Salud Integral PPL; (ii) comparte con la UT Salud Integral el mismo integrante mayoritario (Salud Plus IPS S.A.S.), la misma representante legal (suplente) y la misma oficina; y (iii) contrató a todas las personas que estaban vinculadas a Salud Integral PPL menos a la accionante. En este contexto, la accionante también advirtió la existencia de un contrato realidad que, por efecto de la sustitución patronal, implica la responsabilidad solidaria del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera” que se encuentra adscrito al INPEC y al USPEC. Sin embargo, por las razones expuestas en los fundamentos jurídicos 70 y 71 no es posible estudiar la responsabilidad solidaria de las entidades públicas en esta sentencia porque sobre estos temas no se satisface el presupuesto de subsidiariedad.

75. De esa forma, a esta Corporación le corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿Vulneran las accionadas el fuero de salud de una persona que prestó servicios como auxiliar de enfermería en un establecimiento penitenciario durante aproximadamente 13 años, mediante contratos de prestación de servicios sucesivos que pueden configurar un verdadero contrato realidad, sobre el que se dispuso su terminación unilateral sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación y requiere de tratamientos médicos de psiquiatría y atención médica oncológica ? 76.

Para resolver este problema jurídico la Corte Constitucional se pronunciará sobre el derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, para lo cual se hará énfasis en su garantía en contextos de liquidación de la empresa contratante. En segundo lugar, la Corte estudiará la figura de la sustitución patronal y los escenarios en los que se ha protegido la garantía del fuero de salud cuando opera esta figura. Por último, esta Corporación examinará el contrato realidad en el marco de la prestación de servicios de enfermería y sus medios de prueba, para definir, de ser el caso, el alcance de la protección que reclama la accionante. A partir de estas consideraciones, se analizará el caso concreto.

5. La estabilidad laboral u ocupacional reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia 77.

En virtud del artículo 13 de la Constitución, el Estado tiene como obligación garantizar la igualdad material, lo que implica que debe “propiciar las condiciones para que las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta tengan una protección diferencial” [110] . Una materialización de aquel deber es la estabilidad laboral reforzada a la que tienen derecho las mujeres embarazadas, las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, las madres cabeza de familia, entre otros [111] .

Esta garantía busca exigir “requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorga[r] garantías constitucionales de protección diferenciadas” [112] a estos sujetos en el ámbito laboral ante posibles escenarios de discriminación.

78. El hecho de estar en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que impide o dificulta de forma sustancial el desempeño regular de las funciones son, entonces, dos de los escenarios en los que se tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. Son dos escenarios distintos, pues “la discapacidad no es una cuestión de salud ni una condición médica (...) [mientras que] la situación de debilidad manifiesta corresponde a una situación relacionada con la salud del trabajador” [113] .

Sin embargo, a pesar de esta diferencia, ambas situaciones son protegidas por la estabilidad laboral u ocupacional reforzada. 79. Es importante aclarar que la estabilidad reforzada es protegida independientemente de la modalidad de la

vinculación [114] . De esa forma, en casos en los que se encuentra que la terminación o no renovación de una persona vinculada mediante un contrato de prestación de servicios obedeció a razones discriminatorias, la Corte determinó que es posible ordenar la renovación del contrato y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y de la indemnización equivalente a 180 días de honorarios [115] . En cualquier caso también es posible que, en la sentencia de tutela, esta Corporación acredite la existencia de un contrato realidad y, de esa forma, la terminación de un contrato de prestación de servicios por razones discriminatorias sea realmente un despido sin justa causa de un trabajador [116] .

80. Con el fin de determinar si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada por los supuestos mencionados, la Corte Constitucional ha exigido el cumplimiento de tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones, (ii) que el empleador o contratista conozca la condición de salud de forma previa al momento del despido; y (iii) la ausencia de una justificación para la desvinculación, de forma que sea claro que el despido o la terminación del contrato es un acto discriminatorio [117] . En la Sentencia T-227 de 2024, esta Corporación hizo referencia a los eventos que permiten comprobar los requisitos i y ii a través de la siguiente tabla [118] :

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 genera 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.

Eventos que acreditan el conocimiento del empleador, previo al despido, sobre la situación de debilidad manifiesta: Eventos que descartan el conocimiento (a) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

(b) 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.

(c) 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.

(d) 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.

(e) 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.

(f) 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.

(g) 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.

(a) Ninguna de las partes prueba su argumentación. (b) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato. (c) El diagnóstico médico se da después del despido.

(d) 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.

81. Finalmente, en relación con el requisito iii, el empleador tiene la carga de probar que la terminación del contrato obedeció a una justa causa y, de esa forma, desvirtuar la presunción del despido discriminatorio [119] .

Aunque en circunstancias ordinarias los empleadores tienen la posibilidad de terminar los contratos de trabajo de sus empleados sin justa causa siempre que paguen la respectiva indemnización, en casos en los que el trabajador es titular de la estabilidad laboral reforzada esta opción se ve restringida [120] . Esta limitación se fundamenta en “los derechos de los empleados a un trato igualitario y a condiciones de trabajo dignas [que] deben prevalecer sobre los derechos económicos de las empresas” [121] .

82. Por esa razón, en los casos en los que el trabajador o contratista tiene derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, si el empleador o contratante quiere desvincularlo o no renovar su contrato—de trabajo a término fijo o de prestación de servicios—debe acudir previamente ante el inspector del trabajo, quien tiene el deber de acreditar que existe una causa objetiva para la decisión [122] . En caso de que no se cumpla esta carga, operará la presunción de despido discriminatorio, lo que implica asumir que la desvinculación tuvo lugar por el deterioro en el estado de salud del trabajador y, por ende:

“(i) declarar la ineficacia del despido, (ii) ordenar el reintegro de la persona a un cargo igual o similar al que desempeñaba, de un modo que facilite su rehabilitación, (iii) disponer el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y (iv) pagar una indemnización de ciento ochenta días de salario” [123] .

83. En casos en los que estudió el despido de trabajadores titulares de la estabilidad laboral reforzada a raíz de la liquidación de la empresa, la Corte determinó que, a pesar de que este hecho puede ser una causal objetiva de terminación, no constituye una justa causa, por lo que no desvirtúa la presunción de despido discriminatorio [124] . Esta Corporación llegó a esta conclusión tras determinar que la “liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento” no hace parte de los supuestos de terminación del contrato por justa causa, de acuerdo con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo [125] . Por el contrario, de acuerdo con el numeral 2 del artículo 61, la liquidación de la empresa es una causal de terminación del contrato de trabajo que necesita la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social incluso en casos en los que no hay estabilidad laboral reforzada [126] . En esos términos, el

hecho de que la empresa accionada se encuentre en liquidación no es una causa justa que permita desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que se activa cuando el empleador no acude al inspector del trabajo para desvincular a una persona titular de la estabilidad laboral reforzada y, por ende, operan todas las garantías derivadas de ese derecho [127] .

84. En conclusión, para que se active la protección derivada del derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, es necesario acreditar que: (i) el trabajador o contratista presenta una condición de salud que le impide o dificulta significativamente el desempeño normal y adecuado de sus funciones; (ii) el empleador o contratante tenía conocimiento de dicha condición antes del despido o de la terminación de la vinculación; y (iii) no existe una justificación válida para la desvinculación, de modo que sea evidente que se fundamentó en un acto discriminatorio. Frente a este último punto, la Corte ha sostenido en repetidas ocasiones que el despido de trabajadores a raíz de la liquidación de la empresa no constituye una causal justa de terminación, por lo que no desvirtúa la presunción de discriminación.

6. Estabilidad laboral reforzadas en contextos de sustitución patronal 85. El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución patronal como “todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios” [128] .

La finalidad de esta medida, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, es proteger los derechos de los trabajadores y las relaciones laborales acordadas previamente en casos en los que se presente un cambio de empleadores, haciendo oponibles esas obligaciones al nuevo patrono [129] . De esa forma, la sustitución patronal evita, por ejemplo, que un trabajador pierda su derecho a la estabilidad laboral reforzada [130] .

86. Deben acreditarse tres requisitos para que la sustitución patronal se configure: “(i) un cambio de empleador; (ii) la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones; y (iii) la continuidad del trabajador” [131] .

De acuerdo con el artículo 53 del Decreto 2127 de 1945, el cambio de empleador puede ser resultado de la “muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas” [132] . La Corte Constitucional ha reconocido como escenarios en los que se produce el cambio de empleador cuando existe un contrato de arrendamiento de la razón social de una empresa [133] , cuando un ente territorial adjudica un contrato de concesión a una nueva empresa para la explotación de un monopolio rentístico [134] y cuando el titular en una notaría es relevado por otro [135] .

87. En segundo lugar, la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones implica demostrar que el nuevo empleador conservó el giro ordinario de los negocios y el mismo objeto social, y continuó prestando el mismo servicio que la empresa sustituida [136] . Es importante tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 53 del Decreto Ley 2127 de 1945, “[l]a sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa, susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente” [137] .

88. Finalmente, la continuidad del trabajador requiere, en principio, que el empleado continúe prestando sus servicios o mantenga una relación laboral con el nuevo empleador [138] . No obstante, la Corte Constitucional ha flexibilizado el cumplimiento de este requisito en ciertas circunstancias.

89. En primer lugar, esta Corporación ha concluido que existe continuidad del trabajador cuando el cambio de empleador ocurre antes de que el empleado sea desvinculado; es decir, mientras el contrato laboral celebrado con el antiguo empleador permanece vigente. En la Sentencia T-277 de 2020, la Corte estudió la acción de tutela presentada por una trabajadora que fue despedida mientras tenía incapacidad médica a raíz de la venta del establecimiento de comercio [139] .

La accionante no celebró un nuevo contrato de prestación de servicios o de trabajo con el nuevo empleador ni continuó desempeñando sus funciones, sin embargo, la Sala concluyó que hubo sustitución patronal. Al referirse a la continuidad de la trabajadora sostuvo:

“En referencia a este requisito debe precisarse que el cambio de empleador se dio entre los días 14 de marzo y 03 de abril de 2019, siendo este último mes donde se suscribió el contrato de arrendamiento del local comercial, el cual es de propiedad del señor Pérez Carmona. Como se evidenció en el expediente, la carta de notificación enviada por el señor José Humberto a la accionada fue enviada el día 29 de mayo del mismo año, es decir, la venta del establecimiento tuvo lugar durante la vigencia del contrato laboral suscrito entre éste y la señora Martha Lilian Londoño Correa y mientras esta última se encontraba incapacitada en razón a su conocida patología” [140] .

90. De esa forma, en atención a que el artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el cambio de patrono “no extingue, suspende ni modifica por sí mismo los contratos de trabajo existentes”, esta Corporación concluyó que el contrato laboral celebrado entre la actora y la antigua empleadora continuó vigente con el nuevo empleador, por lo que se mantuvo la continuidad de la trabajadora [141] .

91. En segundo lugar, esta Corporación ha señalado que no es posible excluir a un trabajador o a un grupo específico de trabajadores de una sustitución patronal. De este modo, la continuidad de los empleados para quienes sí operó la sustitución patronal se extiende también a aquellos que, en un principio, fueron injustificadamente excluidos, incluso si no prestaron sus servicios o no mantuvieron una relación laboral con el nuevo empleador. Específicamente, en la Sentencia T-395 de 2001, la Corte Constitucional estudió el caso de tres trabajadores despedidos de la Electrificadora del Atlántico, cuyo reintegro fue posteriormente ordenado por un juez laboral [142] . La empresa se negó a cumplir la decisión, bajo el argumento de que había transferido todos sus activos a la compañía Electrificadora del Caribe, que no contaba con planta de personal, y que la sustitución patronal solo aplicaba a los trabajadores y pensionados vinculados al momento de la suscripción del convenio, excluyendo así a los accionantes [143] .

92. En ese caso, la Corte concluyó que “[e]n la cláusula del contrato se estableció, como es lo legal, la sustitución de una empresa por otra, y no puede decirse que vale para todos los trabajadores y pensionados pero no vale para tres, precisamente protegidos por sentencia judicial” [144] .

Por ende, entendió que hubo continuación de los trabajadores por extensión. 93. En tercer lugar, la Corte ha entendido que hay continuidad del empleado si se realizaron intentos para que este continuara trabajando para el nuevo empleador, aunque no haya prestado sus servicios ni mantenido una relación laboral con él. En la Sentencia T-287 de 2023, esta Corporación estudió el caso de una mujer que trabajó para Plastigiraldo S.A.S. y que fue despedida a raíz de la liquidación definitiva de la empresa [145] . La Corte concluyó que, antes de ser desvinculada, Plastigiraldo le remitió a la trabajadora múltiples documentos, como un contrato laboral con un nuevo empleador denominado Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, una carta de renuncia voluntaria , una notificación de cambio de empleador por subrogación de crédito, entre otros [146] . En ese contexto, concluyó que “se buscaba pasar a la actora como empleada de una empresa a otra” [147] con lo que dio por acreditada la continuidad de la trabajadora y, de esa forma, la sustitución patronal [148] .

94. En esos términos, la sustitución patronal procede cuando se acredita: (i) un cambio de empleador; (ii) la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones; y (iii) la continuidad del trabajador. Este último requisito ha sido analizado de manera flexible por la Corte Constitucional, con el propósito de garantizar la finalidad de esta figura y proteger los derechos de los trabajadores, así como las condiciones previamente acordadas antes del cambio de empleador. En esa línea, esta Corporación ha determinado que dicho requisito se cumple cuando el cambio de empleador ocurre antes de la desvinculación del trabajador o si se realizaron gestiones para que este continuara trabajando con el nuevo empleador,

incluso si no llegó a prestar sus servicios ni a mantener una relación laboral con él. Asimismo, la Corte ha precisado que no es posible excluir a un trabajador o a un grupo específico de trabajadores de una sustitución patronal.

7. El contrato realidad, sus medios de prueba y la labor de auxiliar de enfermería 95. El artículo 53 de la Constitución establece como principio fundamental la “primacía de la realidad sobre [las] formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” [149] , del cual surge el contrato realidad. Esta figura permite que, independientemente de la denominación del contrato celebrado por las partes, la relación de trabajo pueda probarse si se acreditan tres requisitos: “(i) prestación personal del servicio, (ii) que se acuerde una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador” [150] .

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la prueba de la continuada subordinación o dependencia tiene el poder de demostrar la existencia de la relación laboral, en la medida que “los elementos de prestación personal y remuneración se presumen a simple vista en el contrato de prestación de servicios” [151] .

96. Cuando se habla de subordinación o dependencia, se hace referencia al poder del empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de sus labores bajo determinadas condiciones de tiempo, modo y cantidad [152] .

Este poder se evidencia, por ejemplo, en la obligación de acatar un horario y un lugar de trabajo, así como en la imposición de órdenes, instrucciones o reglamentos, entre otros aspectos [153] .

En este tipo de casos, los principales medios de prueba son los indicios [154] . En el punto 13 de la Recomendación 198, la Organización Internacional del Trabajo enumeró una serie de indicios que pueden resultar útiles para demostrar la existencia de subordinación:

“(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa [y sus reglamentos]; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador” [155] .

97. En el mismo sentido, la Corte ha reiterado que deben tenerse en cuenta ciertos elementos que son contrarios a la naturaleza del contrato de prestación de servicios, como el hecho de que no se cumpla con el carácter temporal de este tipo de contratos o que sean suscritos de forma sucesiva y por varios años, y que sean usados para el desarrollo de labores permanentes [156] .

98. En esa línea, el contrato de prestación de servicios, por regla general, tiene un carácter temporal definido y excepcional. De esa forma, el hecho de que sea usado para suplir un cargo permanente y con funciones ordinarias, y se prolongue por varios años mediante contratos sucesivos, desnaturaliza la prestación de servicios, por lo que es un indicio de la existencia de un contrato realidad [157] .

99. Por otra parte, la jurisprudencia de esta Corporación se ha referido específicamente a los contratos de prestación de servicios suscritos con auxiliares de enfermería. En estos casos, se presume la existencia de subordinación y dependencia debido a la concurrencia de múltiples elementos. Por un lado, las labores de una auxiliar de enfermería no son esporádicas ni excepcionales en la atención en salud, sino actividades esenciales y permanentes para garantizar la

adecuada prestación del servicio [158] . Por otro lado, las condiciones en las que los auxiliares de enfermería desempeñan sus funciones presentan características muy particulares:

“ La ocupación de los auxiliares de enfermería consiste, principalmente, en acatar las órdenes concretas y lineamientos dados por los médicos tratantes de acuerdo con su criterio especializado, con el fin de brindar el cuidado necesario a los pacientes, así como suministrar el tratamiento prescrito en cada caso en particular. Adicionalmente, en cuanto al lugar y horarios en los que se ejerce la función, no es posible prestar los servicios en un espacio diferente a la institución y los horarios se encuentran preestablecidos por el contratante, de acuerdo con el sistema de turnos que se maneje internamente . En suma, resulta difícil imaginar que exista un alto grado de autonomía en el ejercicio de sus funciones , más aún si se tiene en cuenta que, por el carácter delicado de las funciones que los auxiliares de enfermería desempeñan, no es posible suspender unilateralmente su ejercicio sin permiso y autorización previa, ya que ello podría poner en riesgo la salud y la vida de los pacientes que se encuentran a cargo de su cuidado” [159] .

100. Por estas razones, se presume que existe una relación de subordinación o dependencia en los casos en que un auxiliar de enfermería es vinculado mediante sucesivos contratos de prestación de servicios. Esta presunción, en todo caso, puede ser desvirtuada por el contratante [160] .

101. En conclusión, esta Corporación ha determinado que es posible declarar la existencia de un contrato realidad si existe (i) prestación personal del servicio, (ii) una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. Frente a este último punto, es necesario tener en cuenta elementos como la existencia de un horario, la permanencia de la función por ser propia del giro ordinario de los negocios de la empresa, la celebración de sucesivos contratos de prestación de servicios por varios años, la imposición de instrucciones, reglamentos y sanciones al contratista, entre otros. Por estos aspectos, existe una presunción de subordinación y dependencia en los contratos de prestación de servicios suscritos con auxiliares de enfermería.

8. Caso concreto 102. En este apartado, la Corte hará referencia a las reglas legales y jurisprudenciales expuestas en las consideraciones de esta providencia, y las aplicará al caso objeto de estudio. Con ello, esta Corporación establecerá si las accionadas desconocieron la protección de estabilidad laboral reforzada de la accionante, al finalizar su vinculación a raíz del cambio de unión temporal para prestar los servicios de salud a favor de las personas privadas de la libertad en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “San Sebastián la Ternerá”.

Sobre la configuración de un contrato realidad 103. Para comenzar el análisis del caso, se debe advertir que la accionante señaló que por más de 13 años prestó sus servicios como auxiliar de enfermería en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena, a través de diferentes operadores. En el caso particular de la UT Salud Integral PPL, estuvo vinculada como enfermera durante dos años y medio (entre el 4 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2024) a través de sucesivos contratos de prestación de servicios [161] .

104. Como parte de sus funciones, Greta apoyó al personal médico en la recolección de los datos termométricos, ayudó con la administración de medicamentos por indicación del jefe de enfermería, realizó informes semanales a Salud Integral sobre el desarrollo de sus actividades, cuidó los equipos, materiales y suministros que le fueran asignados, cumplió las normas de seguridad y salud en el trabajo y los reglamentos propios de la UT, entre otras actividades [162] . De igual forma, la actora cumplía un horario de acuerdo con el sistema de rotación de turnos fijado por Salud Integral PPL en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternerá” [163] .

105. Así las cosas, a fin de establecer si entre la UT Salud Integral PPL y la demandante existió un contrato realidad, se debe tener en cuenta que deben concurrir los siguientes elementos: (i) prestación personal del servicio, (ii) salario o

contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia de la trabajadora respecto de la unión temporal.

106. Frente a este último punto, es necesario tener en cuenta elementos como la existencia de un horario, la permanencia de la función por ser propia del giro ordinario de los negocios de la empresa, la celebración de sucesivos contratos prestación de servicios por varios años, la imposición de instrucciones y reglamentos al contratista, entre otros, que sirven como indicio para demostrar la existencia de una verdadera relación laboral.

107. En este caso, Greta demostró que prestó de manera personal el servicio de auxiliar de enfermería, a través de los contratos de prestación de servicios que aportó al expediente. De igual manera, acreditó que recibió una contraprestación económica por sus servicios. Además, en este proceso se acreditó de forma clara la continuada subordinación o dependencia frente a la UT Salud Integral PPL.

108. Se llega a esta conclusión, con base en los sucesivos contratos de prestación de servicios suscritos entre Greta y la Unión Temporal Salud Integral PPL en el curso de dos años y medio, de los cuales no se puede concluir el carácter temporal exigido para este tipo de vinculaciones. Si bien la duración de los contratos no superaba los 3 meses, la vinculación de las partes se prolongó de forma excesiva a través de esta modalidad, lo que pone en evidencia que las funciones de la accionante se usaron para suplir un cargo permanente y con funciones ordinarias.

109. Como lo explicó esta Corporación, las labores de una auxiliar de enfermería no son esporádicas ni excepcionales para la atención en salud, sino que son actividades que se requieren de forma permanente con el fin de garantizar la correcta prestación del servicio [164] . El hecho de que la Unión Temporal Salud Integral PPL tuviese a su cargo la prestación de servicios de salud en los establecimientos penitenciarios de la región norte, oriente y noroeste del país– incluido el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena–, junto con la prolongación de la vinculación , lleva a concluir que los servicios de la accionante como auxiliar de enfermería se necesitaban de manera permanente, para garantizar la correcta prestación del servicio.

110. De igual forma, el hecho de que los contratos de prestación de servicios hubieran sido suscrito de forma sucesiva y sin interrupción, es prueba de la existencia de un contrato realidad. Como ya se dijo, Greta y la Unión Temporal Salud Integral PPL suscribieron y prorrogaron al menos 7 contratos de prestación de servicios durante el lapso de 2 años y medio, sin que se presentaran interrupciones superiores a un día entre la terminación de un contrato y la celebración del siguiente [165] .

Por lo tanto, la Corte advierte que entre las partes existió un verdadero contrato laboral a término indefinido entre el 4 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2024, la cual quiso ocultarse a través de 7 (acreditados) contratos de prestación de servicios.

111. Por último, las circunstancias de tiempo, modo y cantidad en las que Greta prestó sus servicios a la UT Salud Integral PPL también acreditan la existencia de un contrato realidad. Es importante recordar que, en el caso de los auxiliares de enfermería existe una presunción de subordinación por las particulares condiciones en que prestan sus servicios, como se advirtió en el fundamento jurídico 100 de esta decisión.

112. La parte accionada no solo no desvirtuó la presunción de subordinación, sino que la accionante demostró ciertas circunstancias de tiempo, modo y cantidad que la ratifican. En primer lugar, Greta acreditó que sus labores como auxiliar de enfermería requerían una coordinación diaria y estaban supeditadas a la dirección de los médicos [166] .

113. En segundo lugar, Greta prestó sus servicios en un horario y lugar de trabajo determinado. De conformidad con los contratos incorporados al expediente, las obligaciones debían ejecutarse en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena “Cárcel San Sebastián de Ternera [167] .

Por otra parte, la actora acreditó que cumplía un horario de acuerdo con el sistema de rotación de turnos fijado por Salud Integral PPL en ese sitio [168] . De esa forma, como lo ha sostenido la Corte, es difícil imaginar que la demandante tuviese un alto grado de autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones, tal y como lo exige el contrato de prestación de servicios.

114. Por último, en el marco de la relación contractual, la accionante estuvo sujeta a la imposición de los reglamentos de la empresa, lo que implicó su integración a esta. Según los contratos aportados, Greta debía: (i) conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UT Salud Integral; (ii) cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa contratante; y (iii) participar en las actividades de inducción y capacitación dirigidas por la unión temporal [169] .

115. En esos términos, no cabe duda de que entre Greta y la Unión Temporal Salud Integral PPL existió una verdadera relación laboral a término indefinido, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas. Específicamente, la Corte considera que en este caso se cumplieron los elementos característicos de una relación de subordinación, tales como la existencia de un horario y un lugar de trabajo determinados, la permanencia de la función por ser estar vinculada al giro ordinario de los negocios de la empresa, la celebración de sucesivos contratos de prestación de servicios durante un periodo prologado de tiempo y la imposición de instrucciones y reglamentos al contratista.

En esa línea, al configurarse una verdadera relación laboral a término indefinido, la unión temporal debió acreditar una justa causa para dar por terminada dicha relación.

Para el momento de la finalización de la relación laboral la accionante se encontraba en estabilidad laboral reforzada por razones de salud 116.

En este punto, se debe señalar que el contrato de prestación de servicios de Greta fue terminado por la Unión Temporal Salud Integral PPL el 31 de julio de 2024. La empresa accionada sostuvo que la terminación del contrato es una consecuencia de la finalización de las operaciones de esta unión temporal el 31 de julio de 2024, tal y como fue pactado en los contratos celebrados con la fiducia mercantil para la administración de los recursos del Fondo Nacional de Salud de las personas privadas de la libertad.

Por su parte, la accionante cuestionó que la UT Salud Integral PPL desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, cuando terminó su vinculación sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que ella continuaba en tratamiento por el diagnóstico de cáncer y en controles de psiquiatría.

117. Sobre este punto, las pruebas aportadas en el expediente acreditan que la accionante fue diagnosticada en 2018 con cáncer de cuello uterino, por lo que recibió sesiones de quimioterapia y radioterapia [170] . En 2022, la enfermedad hizo “metastasis a cuello y seno derecho” [171] .

Además, ese mismo año, Greta estuvo hospitalizada durante 15 días debido a un infarto agudo de miocardio secundario, causado por un intento de suicidio por la ingesta excesiva de medicamentos antiinflamatorios no esteroideos, antidepresivos y bebidas energizantes. Este consumo estuvo motivado por las extenuantes jornadas laborales y por factores familiares [172] . Como consecuencia de este episodio, la paciente fue diagnosticada con taquicardia asociada a un trastorno mixto depresivo, ansiedad e insomnio por estrés laboral [173] .

Por esa razón, la médica psiquiatra le recetó sertralina y le recomendó evitar los turnos laborales nocturnos [174] . 118. En la actualidad, la accionante asiste a controles de ginecología dos o tres veces a la semana para que los médicos puedan observar la evolución de su diagnóstico, debido a que ya finalizaron las sesiones de quimioterapia y radioterapia [175] .

Sin embargo, Greta aclaró que “el tumor no ha desaparecido” [176] . Por otra parte, la demandante acreditó que se mantiene su diagnóstico de trastorno mixto depresivo, ansiedad e insomnio, por lo que debe asistir a controles con el médico psiquiatra y debe tomar los medicamentos fluoxetina y duloxetina recetados por el médico tratante [177] .

Todas estas situaciones llevaron a que la EPS Salud Total emitiera, el 2 de diciembre de 2024, pronóstico y concepto de rehabilitación desfavorable en el caso de la actora [178] .

Es importante recordar que, de acuerdo con el Decreto Ley 019 de 2013, las EPS “deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150)” [179] .

119. Debido a esta situación, es razonable concluir que la demandante tuvo y tiene dificultades para desempeñar sus funciones como auxiliar de enfermería. Específicamente, la accionante tiene una afectación psicológica que le impide significativamente su normal desempeño laboral. Esta, en primer lugar, estuvo asociada al estrés laboral, pues las extenuantes jornadas laborales llevaron, en parte, a que la actora intentara cometer un suicidio, lo que le causó un infarto agudo del miocardio secundario y un trastorno mixto de depresión y ansiedad.

En segundo lugar, el 31 de julio de 2024 (fecha de terminación del contrato), la accionante continuaba bajo tratamiento del médico psiquiatra, quien le ordenó controles cada dos meses y le recetó fluoxetina y duloxetina. En esa misma época, a Greta ya le habían recomendado no realizar turnos laborales nocturnos y le habían emitido incapacidades continuas, razón por la que en diciembre de 2024 la EPS Salud Total se vio en la obligación de emitir un concepto de rehabilitación desfavorable en el caso de la actora, es decir, antes de que se cumplieran los 120 días de incapacidad ininterrumpida.

120. En relación con el cáncer de cuello uterino, la Corte debe advertir que no se trata de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral. Esto se debe a que la accionante únicamente demostró que debe asistir a controles con ginecología dos o tres veces por semana, pero no un tratamiento médico en sentido estricto. Específicamente, se acreditó que la demandante finalizó su tratamiento de quimioterapia y radioterapia en el 2019.

121. Por otro lado, la Corte considera que la Unión Temporal Salud Integral PPL sí tenía conocimiento de la condición de salud de la accionante antes de la terminación de la vinculación. Esto se debe a que, en la acción de tutela interpuesta en el año 2022 en contra de la unión temporal, Greta mencionó expresamente que ese año sufrió un infarto, por el cual estuvo hospitalizada 15 días, y que, a raíz de ello, fue diagnosticada con un trastorno depresivo [180] , como consta en la historia clínica incorporada en el expediente [181] . Por su parte, Salud Integral PPL argumentó que solo tuvo conocimiento de las afectaciones de salud de la accionante a raíz del proceso de tutela que culminó con la sentencia proferida el 22 de agosto de 2022 por el Juzgado 11 Civil Municipal de Cartagena. No obstante, en dicha sentencia se amparó transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Greta , precisamente porque el empleador ya conocía su estado de salud debido a sus hospitalizaciones previas y, aun así, no solicitó autorización previa ante el Ministerio del Trabajo para la terminación de su contrato [182] .

122. Además, en el expediente también hay evidencia de que, durante la ejecución de la relación laboral, la accionante presentó incapacidades médicas y, en el escrito de tutela, afirmó que le informó de su condición de salud a la UT Salud Integral PPL [183] .

En la misma línea, las incapacidades de la accionante durante el 2024 se pueden deducir del concepto de rehabilitación de la EPS Salud Total, las cuales deben superar 120 días de incapacidad [184] .

En esos términos, es claro que la unión temporal sí conocía de la condición de salud de la accionante de forma previa al momento de la terminación de su vinculación, debido a los prolongados periodos de incapacidad, la información que la

actora suministraba sobre las incapacidades y su estado de salud, y porque precisamente así fue reconocido por un juez en una acción de tutela que la accionante interpuso en el año 2022.

Ni la liquidación de la UT Salud Integral PPL ni el cambio de operador con la UT Norsalud PPL desvirtúan la presunción de despido discriminatorio 123.

En este contexto, la Unión Temporal Salud Integral PPL explicó que la terminación de la vinculación de la accionante tuvo lugar dada la finalización del contrato que celebró con la fiducia mercantil para la atención en salud en los establecimientos penitenciarios de la región norte del país (entre ellos el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena).

Debido a la finalización, el 24 de julio de 2024, la fiducia le adjudicó a la Unión Temporal Norsalud PPL el contrato de prestación de servicios de salud a la población privada de la libertad de las regionales oriente, norte y noroeste [185] .

De acuerdo con Norsalud PPL, al ser una nueva operadora, no tiene la obligación de recontractar el antiguo personal de Salud Integral. 124. Sobre la justificación que ofrecen las accionadas, la Corte considera que no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

125. Por un lado, en este expediente no se probó la existencia de una justa causa ante el inspector de trabajo ni durante el trámite de la presente acción. El hecho de que la UT Salud Integral haya entrado en proceso de liquidación debido a la finalización de sus operaciones por el contrato de la fiducia, no constituye una justa causa para la terminación del vínculo laboral.

126. Si bien la liquidación de la empresa puede ser una causal objetiva de terminación, en este caso no se desvirtuó la presunción de despido discriminatorio [186] .

Esto se debe a que es un escenario que no hace parte de los supuestos de terminación del contrato por justa causa, de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo [187] .

Por el contrario, de acuerdo con el numeral 2 del artículo 61, la liquidación de la empresa es una causal de terminación del contrato de trabajo que necesita la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluso en casos en los que no hay estabilidad laboral reforzada [188] . Por ende, el hecho de que la empresa accionada se encuentre en liquidación no es suficiente para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, por lo que operan todas las garantías derivadas de ese derecho [189] .

127. Ahora, el cambio de operador en la prestación de los servicios de salud en el establecimiento carcelario tampoco permite desvirtuar la presunción de discriminación del despido. En este contexto, las pruebas aportadas en el expediente dan cuenta de que se produjo una sustitución patronal, ya que la operación relacionada con la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población privada de la libertad no finalizó, solo cambió el operador, quien no justificó las razones por las que no necesitaba los servicios de la accionante.

128. Como se dijo, con el fin de declarar la configuración de la sustitución patronal, debe acreditarse (i) un cambio de empleador; (ii) la continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones; y (iii) la continuidad del trabajador.

129. En primer lugar, hubo un cambio de empleador y, entre ambas uniones temporales, existió continuidad de la empresa y de sus operaciones. Es claro que, una vez cumplido el contrato celebrado entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y el fideicomiso Fondo Nacional de Salud PPL, este último celebró un nuevo contrato con la Unión Temporal Norsalud PPL con el fin de prestar servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población privada de la libertad en los establecimientos penitenciarios de la región norte del país (entre ellos el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena) [190] . Esta era la misma actividad que asumió Salud Integral PPL entre el 4 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2024 [191] .

Además, la afinidad en las operaciones de las uniones temporales se encuentra acreditada con los registros únicos tributarios, según los cuales, la actividad principal de ambas UT era la práctica médica, sin internación [192] .

130. En segundo lugar, existió continuidad de la trabajadora por dos razones. En primer lugar, la Unión Temporal Norsalud PPL inició operaciones antes de la terminación del contrato de prestación de servicios de la accionante.

Específicamente, de acuerdo con la información consignada en el RUT de Norsalud y la información suministrada por la propia unión temporal, el contrato fue adjudicado el 24 de julio, suscrito el 25 de julio y su actividad inició el 29 de julio de 2024 [193] .

En contraste, la carta de terminación del contrato de prestación de servicios fue enviada a la actora el 31 de julio de 2024. En esos términos, es necesario aplicar las consecuencias del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, el cambio de patrono “no extingue, suspende ni modifica por sí mismo los contratos de trabajo existentes”. Esto significa que, si la relación laboral que se venía ejecutando entre la actora y la antigua empleadora continuó surtiendo efectos con el nuevo patrono (al no haber sido terminada previamente), se cumple el presupuesto de continuidad de la trabajadora.

131. Adicionalmente, es importante tener en cuenta que, en la acción de tutela, Greta sostuvo que Norsalud PPL contrató a todas las personas que estaban vinculadas anteriormente a Salud Integral menos a ella [194] . Con el fin de acreditar esta afirmación, la magistrada sustanciadora le pidió en dos ocasiones a la Unión Temporal Salud Integral PPL información relacionada con la planta de personal que tenía en el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena para contrastarla con la planta de personal que la Unión Temporal Norsalud PPL informó ante la Corte. Sin embargo, Salud Integral PPL guardó silencio sobre ese asunto.

132. En esos términos, se aplicará la presunción de veracidad establecida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, norma que permite tener como ciertas las afirmaciones de la parte accionante si los accionados omiten total o parcialmente responder a los requerimientos del juez constitucional [195] . Esta presunción sanciona la negligencia de las entidades demandadas cuando presentan respuestas meramente formales que no abordan de manera completa y de fondo los interrogantes planteados por el juez [196] .

133. La aplicación de esta presunción es más rigurosa cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional o se encuentra en situación de vulnerabilidad [197] . Esto se debe a que, en muchos casos, estas personas enfrentan mayores dificultades para acreditar ciertos hechos, mientras que las entidades accionadas suelen contar con mayor facilidad de aportar el material probatorio necesario [198] . Así, en palabras de la Corte, “resulta 'de elemental justicia que sea la parte privilegiada y fuerte, por su fácil acceso a los materiales probatorios en cuestión, quien deba asumir dicha carga procesal'” [199] de entregar totalmente la información requerida.

134. Así, se dará por cierto que Norsalud PPL contrató a todas las personas que estaban vinculadas anteriormente a Salud Integral, con excepción de la demandante. Sobre el particular, se debe advertir que ambas uniones temporales comparten el socio mayoritario, pues Salud Plus IPS S.A.S.

tenía un 98% de participación en Salud Integral PPL [200] y ahora tiene un 45% de participación en Norsalud PPL [201]

. 135. En esos términos, la Corte Constitucional debe reiterar que, como se concluyó en la Sentencia T-395 de 2001, no es posible sostener que la sustitución patronal “vale para todos los trabajadores y pensionados pero no vale para tres”. Por esa razón, el hecho de que toda (o la mayoría de) la planta de personal de Salud Integral PPL menos la accionante hubiera continuado trabajando para Norsalud PPL, no solo permite concluir que la sustitución patronal que se configuró frente a ese grupo debe ser extensible a la trabajadora Greta , sino que refuerza la presunción de discriminación del despido, pues no hay ninguna justificación admisible para que no se haya mantenido su vinculación en estas circunstancias.

136. Así las cosas, la Unión Temporal Salud Integral PPL no logró desvirtuar la presunción de discriminación por la terminación del contrato de prestación de servicios de Greta .

A pesar de que conocía del trastorno mixto de ansiedad y depresión de la accionante, la unión temporal no acudió al Ministerio del Trabajo con el fin de obtener su autorización para llevar a cabo la terminación y, por el contrario, se limitó a invocar la finalización de sus operaciones como causa objetiva para justificar la desvinculación de la demandante, lo que no es suficiente para desvirtuar la presunción de discriminación .

La justificación ofrecida por Salud Integral pierde aún más su sustento si se tiene en cuenta que entre ella y Norsalud PPL existió una sustitución patronal que cubre a Greta .

137. Por todo lo dicho, la Corte Constitucional observa que la Unión Temporal Salud Integral PPL desconoció los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de Greta .

En primer lugar, la entidad accionada encubrió la existencia de una relación laboral con la accionante por medio de sucesivos contratos de prestación de servicios. En segundo lugar, Salud Integral PPL desvinculó laboralmente a Greta sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que sabía que por sus condiciones de salud tenía dificultades para desempeñar regularmente sus funciones. De esa forma, en el presente caso, no se desvirtuó la presunción de despido discriminatorio. Finalmente, la liquidación de la UT Salud Integral PPL y el cambio de operador con la UT Norsalud PPL, no justifican que la finalización de la vinculación laboral de la demandante obedezcan a una causa objetiva, ya que operó la figura de sustitución patronal entre la UT Salud Integral PPL y la UT Norsalud PPL, que le exigía a las accionadas permitir a la accionante continuar desempeñando sus labores.

Remedios judiciales 138. Así las cosas, la Corte Constitucional revocará el fallo de única instancia proferido el 23 de septiembre de 2024 por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena y concederá el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

139. En consecuencia, declarará (i) la existencia de un contrato realidad a término indefinido entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y la señora Greta , el cual inició el 4 de enero de 2022, frente al cual operó la sustitución patronal con el empleador, Unión Temporal Norsalud PPL, y (ii) la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre ambos. Asimismo, ordenará a la Unión Temporal Norsalud PPL que, en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar a la accionante a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, atendiendo a su situación de salud y mediante un contrato laboral.

Por último, ordenará a la UT Norsalud PPL a pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de pagar a Greta desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro, y a ambas uniones temporales, de manera solidaria, al pago de la sanción establecida por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE:

Primero. REVOCAR la sentencia del 23 de septiembre de 2024, proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena, que declaró la configuración de cosa juzgada constitucional. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Segundo. DECLARAR la existencia de un contrato realidad a término indefinido entre la Unión Temporal Salud Integral PPL y Greta , con fecha de inicio del 4 de enero de 2022, frente al cual operó la sustitución patronal con el empleado,

Unión Temporal Norsalud PPL. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral de Greta el 31 de julio de 2024.

Tercero. ORDENAR a la Unión Temporal Norsalud PPL que, en el término de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a Greta a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, atendiendo a su situación de salud y por medio de un contrato laboral.

Cuarto. ORDENAR a la Unión Temporal Norsalud PPL que, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, cancele a favor de Greta los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro. Así mismo, la Unión Temporal Salud Integral PPL y la Unión Temporal Norsalud PPL, deberán pagar, de manera solidaria, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

Quinto. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada Ausente con excusa JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General [1] El expediente de la referencia fue escogido para su revisión en virtud del criterio objetivo de posible vulneración o desconocimiento de un precedente constitucional y del criterio subjetivo de urgencia de proteger un derecho fundamental, mediante Auto del 29 de noviembre de 2024 de la Sala de Selección Número Once, conformada por los magistrados Diana Fajardo Rivera y Antonio José Lizarazo Ocampo, y asignados por reparto a la suscrita magistrada como sustanciadora de su trámite y decisión.

[2] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela y las pruebas obrantes en el expediente.

[3] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Procesos_1_01DEMANDA.pdf”, p. 2 y 69.

[4] Ibid, p. 2 y 76. [5] Ibid, p. 2. [6] Ibid, p. 76. [7] Ibid, p. 265 y 358. [8] Ibid, p. 2. [9] Ibid, p. 38 y 169. [10] Ibid, p. 44 y 54. En la acción de tutela, la demandante anexó los contratos de prestación de servicios celebrados el 4 de enero de 2022 (p. 44 a 53), el 4 de abril de 2022 (p. 54 a 62) y el 1 de octubre de 2022 (p. 381).

[11] Ibid, p. 2, 84, 86, 87 y 91. Según lo afirmó la demandante en su escrito de tutela, “producto del estrés laboral hubo un intento suicidio por sobredosis de medicamentos tranquilizantes” (p. 2).

[12] Ibid, p. 84. [13] Ibid, p. 110. [14] Ibid, p. 70. [15] Ibid, p. 72. [16] Ibid, p. 2 y 63. [17] Ibid, p. 22. [18] Ibid, p. 381 [19] Ibid, p. 121 a 132.

[20] Ibid, p. 2. [21] Ibidem. [22] Ibidem. [23] Ibid, p. 3 y 515. [24] Ibid, p. 2. [25] Ibidem. [26] Ibid, p. 3. [27] Ibidem. [28] Ibidem. [29] Ibidem.

[30] Ibid, p. 2 y 3. [31] Ibid, p. 3. [32] Ibid, p. 1. [33] Ibid, p. 1 y 2. [34] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_3_08AUTOADMITE.pdf”.

[35] Al correo electrónico buzonjudicial@uspec.gov.co . Ver Expediente digital T-10.635.581. Documento “09NOTIFICACIÓNAUTOADMISORIO.pdf”. [36] Al correo electrónico notificaciones@inpec.gov.co .

Ibidem. [37] En respuesta a la vinculación del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Cartagena. [38] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_9_10CONTESTACION.pdf”, p. 4.

[39] Ibid, p. 6. [40] Ibidem. [41] Ibid, p. 8. [42] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_7_11CONTESTACION.pdf”, p. 16, 25 y 26.

[43] Ibid, p. 2. [44] Ibidem. [45] Ibid, p. 3. [46] Ibidem. [47] Ibidem. [48] Ibid, p. 4. [49] Ibidem. [50] Ibidem. [51] Ibid, p. 5. [52] Ibidem.

[53] Ibid, p. 6. [54] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_8_12CONTESTACION.pdf”, p. 4 a 8. [55] Ibid, p. 3. [56] Ibidem. [57] Ibidem.

[58] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_11_13SENTENCIA.pdf”, p. 14. [59] Ibid, p. 11. [60] Ibid, p. 11 13a. [61] Integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo.

[62] Expediente digital T-10.635.581. Documento “PROBATORIO GRETA compressed (1).pdf”, p. 1, 5 y 6. La accionante adjunto los recibos de gas y energía que acreditan su deuda.

[63] Ibid, p. 1 y 4. [64] Ibid, p. 1. [65] Ibid, p. 556. [66] Ibid, p. 1 y 286. [67] Ibid, p. 1 68, 74, 288 y 557. [68] Ibid, p. 283 y 551. [69] Ibid, p. 1, 290 y 291.

[70] Ibid, p. 2. [71] Ibidem. Celebró contratos de prestación de servicios con: (i) la Unión Temporal GIH-Mariana desde el 5 de octubre de 2013 (p. 296); (ii) el Consorcio Fondo de Atención en Salud PPL del 1 de febrero de 2016 al 31 de julio de 2017, del 1 de agosto de 2017 al 31 de julio de 2018 y del 27 de noviembre 2018 al 30 de junio de 2021(p. 302 y 320); y (iii) con la Unión Temporal Salud Integral PPL.

[72] Ibid, p. 313, 316, 334, 363, 369, 387, 407, 410, 414, 415, 437, 455 y 462. Del 4 de enero de 2022 al 3 de abril de 2022; del 4 de abril de 2022 al 31 de julio de 2022; del 1 de diciembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022; del 1 de enero de 2023 al 12 de febrero de 2023; del 13 de febrero de 2023 al 1 de mayo de 2023, el cual fue prorrogado hasta el 31 de mayo de 2023 y luego hasta el 30 de junio de 2023; del 1 de julio de 2023 al 30 de septiembre de 2023, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2023; del 1 de enero de 2024 al 31 de marzo de 2024; del 1 de mayo de 2024 al 31 de mayo de 2024; entre otros. Es decir, celebraron al menos 7 contratos de prestación de servicios.

[73] Ibid, p. 323 y 324. [74] Ibid, p. 475 a 483, y 535 a 542. [75] Ibid, p. 329. [76] Ibid, p. 316. [77] Expediente digital T-10.635.581. Documentos “1. ACTA DE CONFORMACION UTNORSALUD PPL.pdf” y “RUT UT NORSALUD PPL.pdf”.

[78] Expediente digital T-10.635.581. Documentos “1. ACTA DE CONFORMACION UTNORSALUD PPL.pdf”, p. 2 y 3. [79] Expediente digital T-10.635.581. Documentos “2024-00060-00 RESPUESTA R. - Greta vs UT NORSALUD PPL.pdf”, p. 1 y 2.

[80] Expediente digital T-10.635.581. Documento “CERTIFICACION ESTADO DE LIQUIDACION.pdf”, p. 1. El contrato fue ejecutado entre el 4 de enero de 2022 y el 31 de julio de 2024.

[81] Ibid, p. 1. [82] Expediente digital T-10.635.581. Documento “2024-00060-00 RESPUESTA R. 2 - Greta vs UT NORSALUD PPL.pdf”. [83] Expediente digital T-10.635.581. Documento “17.-Anexo-No.-17-Cronograma-de-Actividades.pdf”, p. 2.

[84] Expediente con radicado No. 13001400301120220048000. [85] Corte Constitucional, Sentencia T-146 de 2023. [86] Corte Constitucional, sentencias SU-027 de 2021, T-096 de 2011 y T-113 de 2010.

[87] Corte Constitucional, Sentencia T-096 de 2011, reiterada en la Sentencia T-443 de 2024. [88] Corte Constitucional, Sentencia T-416 de 2023.

[89] Decreto 2591 de 1991, artículo 10. [90] Ver poder en el expediente digital, archivo Procesos_1_01DEMANDA, p.p. 11 a 13. [91] Corte Constitucional, sentencias T-594 de 2016, T-235 de 2018 y SU-508 de 2020.

[92] Constitución Política de Colombia, artículo 86. [93] Corte Constitucional, Sentencia T-321 de 2023. [94] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_9_10CONTESTACION.pdf”, p. 4.

[95] Ibidem. [97] Decreto 4150 de 2011, artículo 5. [98] Corte Constitucional, sentencias T-423 de 2019 y SU-508 de 2020. [99] Corte Constitucional, sentencias T-206 de 2021 y T-417 de 2019.

[100] Corte Constitucional, sentencias T-176 de 2018, T-046 de 2019, SU- 508 de 2020 , T-250 de 2022 y T-456 de 2022 . [101] Corte Constitucional, sentencia T-338 de 2022. En esta sentencia, la Corporación reiteró y desarrollo la regla adoptada en la Sentencia T-1316 de 2001.

[102] Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, T-144 de 2017, T-188 de 2017, T-443 de 2017, T-395 de 2018 y T-293 de 2023. [103] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017.

[104] Corte Constitucional. Sentencia T-293 de 2023. [105] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017. [106] Corte Constitucional, Sentencia T-293 de 2023.

[107] Corte Constitucional, Sentencia T-395 de 2018. [108] Corte Constitucional, Sentencia T-903 de 2010. [109] Ibid, p. 67. [110] Corte Constitucional, Sentencia T-094 de 2023.

[111] Corte Constitucional, sentencias T-094 de 2023, T-195 de 2022 y SU-040 de 2018. [112] Corte Constitucional, Sentencia T-195 de 2022. [113] Corte Constitucional, Sentencia T-227 de 2024.

[114] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017, T-094 de 2023 y T-227 de 2024. [115] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017. En este caso, la Corte conoció del caso de un conductor de vehículos de carga de 73 años que celebró dos contratos de prestación de servicios con Inciviles para el transporte de materiales de construcción. La empresa decidió terminar el segundo contrato de forma unilateral, justo después de que el conductor se incapacitara como consecuencia de un accidente de origen profesional que le ocasionó una lesión completa del músculo supraespinoso. Esta Corporación ordenó la renovación del contrato, la cancelación de las remuneraciones dejadas de recibir y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de honorarios.

[116] Corte Constitucional, Sentencia T-287 de 2011. [117] Corte Constitucional, sentencias T-458 de 2024 y T-227 de 2024. [118] Ambas tablas fueron tomadas de la sentencia mencionada.

[119] Corte Constitucional, sentencias SU-087 de 2022, T-094 de 2023 y SU-269 de 2023. [120] Corte Constitucional, sentencias SU-269 de 2023 y T-227 de 2024.

[121] Corte Constitucional, Sentencia SU-269 de 2023. [122] Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017, SU-269 de 2023 y T-227 de 2024. [123] Corte Constitucional, Sentencia T-287 de 2023.

[124] Corte Constitucional, sentencias T-426 de 2022, T-287 de 2023 y T-420 de 2023. En la Sentencia T-426 de 2022, la Sala Novena de Revisión analizó la acción de tutela presentada por una mujer que era titular del fuero de maternidad y que fue desvinculada de la empresa para la que trabajaba por su liquidación. Concluyó que la liquidación de la empresa empleadora no está contemplada dentro de las causales de terminación de contrato por justa causa, por lo que operó la presunción de discriminación. En la Sentencia T-287 de 2023, la Corte estudió la acción de tutela presentada por una trabajadora que fue desvinculada a raíz de la liquidación definitiva de una empresa que fue sustituida patronalmente por otra. En ese caso, concluyó que la accionada desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al desvincularla laboralmente, a pesar de estar enferma y sin la autorización del inspector del trabajo. En la Sentencia T-420 de 2023, esta Corporación analizó la acción de tutela presentada por una trabajadora que se encontraba en estado de embarazo y que fue despedida debido a la liquidación de la empresa empleadora. La Corte amparó sus derechos al concluir que el demandado conocía el embarazo de la de la trabajadora previo a la terminación del contrato laboral y no adelantó el trámite pertinente ante el inspector de trabajo.

[125] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62. [126] Ibid, artículo 61. [127] Corte Constitucional, sentencias T-426 de 2022, T-287 de 2023 y T-420 de 2023.

[128] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 67. [129] Corte Constitucional, Sentencia T-277 de 2020. [130] Corte Constitucional, Sentencia T-287 de 2023.

[131] Corte Constitucional, Sentencia T-1238 de 2008 y T-277 de 2020. [132] Decreto 2127 de 1945, artículo 53. [133] Corte Constitucional, Sentencia T-277 de 2020.

[134] Corte Constitucional, Sentencia T-331 de 2015. En este caso, la Corte estudió la acción de tutela presentada por una trabajadora de la empresa UNIAPUESTAS S.A.

que sostuvo que su estado de salud estaba en riesgo ante una futura liquidación de la empresa y, por ende, una desafiliación del Sistema de Seguridad Social en Salud. La Sala encontró que se configuró un cambio de empleador entre UNIAPUESTAS S.A. y Ganar Ltda frente al desarrollo de la actividad rentística de juegos de suerte y azar en el Departamento del Atlántico a raíz de la adjudicación de un contrato de concesión al segundo. Sin embargo, concluyó que no hubo sustitución patronal porque no hubo continuidad de la trabajadora. Por esa razón, se limitó a ordenarle a UNIAPUESTAS S.A. seguir pagando los aportes de salud de la demandante.

[135] Corte Constitucional, Sentencia T-927 de 2010. En este caso, la Corte estudió la acción de tutela interpuesta por la trabajadora de una notaria que fue despedida durante su licencia de maternidad por el nuevo notario.

[136] Corte Constitucional, Sentencia T-254 de 2018. En este caso, la Corte estudió la acción de tutela presentado por el trabajador de una empresa en la que alegó que la Agrícola Sara Palma S.A., empresa que sustituyó a los antiguos empleadores, no realizó las cotizaciones respectivas entre los años 1987 y 1994. La Sala concedió el amparo y, entre otros, le ordenó a Agrícola Sara Palma S.A. transferir el valor de las cotizaciones adeudadas.

[137] Decreto 2127 de 1945, artículo 53. [138] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL962-2023, del 15 de marzo de 2023.

[139] Corte Constitucional, Sentencia T-277 de 2020. [140] Ibid. [141] Ibidem. Por esa razón, la Corte declaró la ineficacia de la terminación de la relación laboral y ordenó el reintegro de la accionante. La Corte Constitucional aplicó la misma regla en la Sentencia T-927 de 2010.

[142] Corte Constitucional, Sentencia T-395 de 2001. [143] Ibidem. [144] Ibidem. [145] Corte Constitucional, Sentencia T-287 de 2023. [146] Ibidem.

[147] Ibidem. [148] Ibidem. La Corte concedió el amparo y ordenó a la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. a reintegrar a la accionante.

[149] Constitución Política de 1991, artículo 53. [150] Corte Constitucional, Sentencia T-388 de 2020. En este caso, la Corte estudió la acción de tutela presentada por una auxiliar de enfermería vinculada por medio de un contrato de prestación de servicios a un hospital público que alegaba que unilateralmente fue desvinculada del hospital accionado sin considerar su condición de salud, el hecho de que es madre cabeza de familia y la existencia de un contrato realidad. Esta Corporación probó el cumplimiento de los tres presupuestos indispensables para la existencia de un contrato de trabajo al encontrar que hubo subsidiariedad por la temporalidad de los sucesivos contratos de prestación de servicios y la naturaleza de las funciones.

[151] Corte Constitucional, Sentencia T-329 de 2022. En este caso, la Corte estudió el caso de una mujer en estado de embarazo a quien el municipio de Río Claro no le renovó su contrato de prestación de servicios. Esta Corporación encontró que no había subordinación en la relación entre las partes, por lo que no encontró configurado el contrato realidad.

[152] Ibidem. [153] Ibidem. [154] Corte Constitucional, sentencias SU-448 de 2016, T-392 de 2017 y T-329 de 2022- [155] Organización Internacional del Trabajo, Recomendación sobre la relación de trabajo, número 198, (2006) recomendación número 13. Esos mismos elementos han sido reiterado por la Corte. Por ejemplo, en la Sentencia T-366 de 2023, indicó que debe analizarse “si el trabajador debe cumplir con un horario impuesto por el empleador o si la función ejercida tiene naturaleza de permanencia por ser propia del giro ordinario de los negocios que desarrolla la empresa o si se le aplica el reglamento interno de trabajo”. También, la temporalidad del contrato, pues “en caso de que se demuestre que la relación contractual perduró por un tiempo considerable, bien sea a través de un solo contrato o a través de sucesivos contratos continuos, es posible deducir la existencia de un verdadero vínculo laboral”.

[156] Corte Constitucional, sentencias T-366 de 2023, T-388 de 2020 y T-029 de 2016. En la segunda providencia, la Corte estudió una relación contractual que se dio entre el 2008 y el 2014 a través de sucesivos contratos de trabajo de obra o labor inferiores a un año.

[157] Ibidem. [158] Corte Constitucional, sentencias T-388 de 2020 y T-366 de 2023. En este último caso, la Corte estudió una acción de tutela contra providencia judicial en la que el tribunal accionado no declaró probada la existencia de un contrato laboral entre la accionante—como auxiliar de enfermería—y el Hospital Militar Central.

Esta Corporación amparó los derechos de la demandante debido a que, entre otros, la sentencia cuestionada se apartó de la jurisprudencia constitucional relacionada con las presunciones de subordinación y la inversión de la carga de la prueba en los casos en los que se discute una relación laboral entre un auxiliar de enfermería y una entidad pública prestadora del servicio de salud”.

[159] Corte Constitucional, Sentencias T-366 de 2023. [160] Ibidem. [161] Expediente digital T-10.635.581. Documento “PROBATORIO GRETA _compressed (1).pdf”, p. 313, 316, 334, 363, 369, 387, 407, 410, 414, 415, 437, 455 y 462. Del 4 de enero de 2022 al 3 de abril de 2022; del 4 de abril de 2022 al 31 de julio de 2022; del 1 de diciembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022; del 1 de enero de 2023 al 12 de febrero de 2023; del 13 de febrero de 2023 al 1 de mayo de 2023, el cual fue prorrogado hasta el 31 de mayo de 2023 y luego hasta el 30 de junio de 2023; del 1 de julio de 2023 al 30 de septiembre de 2023, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2023; del 1 de enero de 2024 al 31 de marzo de 2024; del 1 de mayo de 2024 al 31 de mayo de 2024; entre otros. Es decir, celebraron al menos 7 contratos de prestación de servicios.

[162] Ibid, p. 323 y 324. Funciones consignadas en el otrosí al contrato de prestación de servicios. [163] Ibid, p. 329, 475 a 483, y 535 a 542.

[164] Corte Constitucional, sentencias T-388 de 2020 y T-366 de 2023. [165] Ver nota al pie 147. [166] De acuerdo con los contratos de prestación de servicios, la actora apoyó bajo supervisión al personal médico en la recolección de los datos termométricos, ayudó con la administración de medicamentos por indicación del jefe de enfermería, trasladó las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le fueron confiados por sus superiores, realizó informes semanales a Salud Integral sobre el desarrollo de sus actividades, entre otros Expediente digital T-10.635.581. Documento “PROBATORIO GRETA _compressed (1).pdf”, p. 323 y 324.

[167] Ibid, p. 329. [168] Ibid, p. 475 a 483, y 535 a 542. [169] Ibid, p. 323 y 324. [170] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Procesos_1_01DEMANDA.pdf”, p. 2 y 76.

[171] Expediente digital T-10.635.581. Documento “PROBATORIO GRETA _compressed (1).pdf”, p. 556. [172] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Procesos_1_01DEMANDA.pdf”, p. 2, 84, 86 y 91.

[173] Ibid, p. 71. [174] Ibid, p. 72. [175] Expediente digital T-10.635.581. Documento “PROBATORIO GRETA _compressed (1).pdf”, p. 1 y 286. [176] Ibid, p. 1.

[177] Ibid, p. 1 68, 74, 75, 288 y 557. [178] Ibid, p. 283 y 551. [179] Decreto Ley 019 de 2012, artículo 142. [180] Expediente digital T-10.635.581. Documento “01DEMANDA480-2022 (1).pdf”, p. 1, 2 y 7.

[181] Ibid, documento “13TUTELA Greta .pdf”. [182] Ibid, documento “14Fallo Estabilidad (1).pdf”. [183] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Procesos_1_01DEMANDA.pdf”, p. 2.

[184] Expediente digital T-10.635.581. Documento “PROBATORIO GRETA _compressed (1).pdf”, p. 550. [185] Expediente digital T-10.635.581. Documento “2024-00060-00 RESPUESTA R. 2 - Greta vs UT NORSALUD PPL.pdf”.

[186] Corte Constitucional, sentencias T-426 de 2022, T-287 de 2023 y T-420 de 2023. [187] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62. [188] Ibid, artículo 61.

[189] Corte Constitucional, sentencias T-426 de 2022, T-287 de 2023 y T-420 de 2023. [190] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_8_12CONTESTACION.pdf”, p. 1.

[191] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_7_11CONTESTACION.pdf”, p. 1. [192] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_8_12CONTESTACION.pdf”, p. 5 .

Documento “Actuaciones_7_11CONTESTACION.pdf”, p. 28. [193] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_8_12CONTESTACION.pdf”, p. 5.

[194] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Procesos_1_01DEMANDA.pdf”, p. 2. [195] Corte Constitucional, Sentencia T-260 de 2019. [196] Corte Constitucional, Sentencia T-030 de 2018.

[197] Corte Constitucional, Sentencia T-260 de 2019. [198] Ibidem. [199] Ibidem. [200] Expediente digital T-10.635.581. Documento “Actuaciones_7_11CONTESTACION.pdf”, p. 27.

[201] Expediente digital T-10.635.581. Documento “RUT UT NORSALUD PPL.pdf”, p. 4.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 1 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.