

Sentencia T/325/24

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/325/24
Expediente	—
Fecha	2024-08-06
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Jorge Enrique Ibáñez Najar
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Carencia Actual De Objeto Por Situación Sobreviniente
- Carencia Actual De Objeto
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Presuncion De Discriminacion

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado de (la accionante) sí se acreditaron los presupuestos para conceder el amparo, en tanto su enfermedad era actual al momento del despido, afectaba el

Texto completo

T-325-24 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-325/24 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Vulneración por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado (...) en el proceso de (la accionante) sí se acreditaron los presupuestos para conceder el amparo, en tanto su enfermedad era actual al momento del despido, afectaba el cumplimiento de sus actividades y se mantiene generándole inconvenientes laborales hasta la actualidad. Además, su empleador tuvo pleno conocimiento de los padecimientos por varias incapacidades prescritas durante la ejecución del contrato y la despidió sin justa causa durante una de las incapacidades.

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR SITUACIÓN SOBREVINIENTE -Cumplimiento de orden judicial
CARENCIA ACTUAL DE OBJETO -Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reglas jurisprudenciales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo 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 REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Quinta de Revisión SENTENCIA T-325 DE 2024 Expedientes AC :

T-9.987.501, T-9.997.008, T-10.035.438 Acciones de tutela acumuladas instauradas por: (i) Katia Meléndez Franco contra la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S. y otros (T-9.987.501); (ii) Zoraida Sosa Castaño contra la Fundación Universidad de Antioquia (T-9.997.008); y (iii) Marina Beltrán Sativa contra la Caja de Compensación Familiar -Cafam- (T-10.035.438) Magistrado ponente:

Jorge Enrique Ibáñez Najar Bogotá, D.C., seis (6) de agosto de dos mil veinticuatro (2024) La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo, Paola Andrea Meneses Mosquera y Jorge Enrique Ibáñez Najar, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente de las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 del Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión de los procesos acumulados promovidos por:

(i) Katia Meléndez Franco contra la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S., Sergio Xavier Hoyos Colombo “o quien haga sus veces como representante legal”, Salud Total EPS y AXA Colpatria ARL, decidido en primera instancia el 14 de noviembre de 2023 por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena con Funciones de Conocimiento y, en segunda instancia, el 16 de enero de 2024 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cartagena (T-9.987.501); (ii) Zoraida Sosa Castaño contra la Fundación Universidad de Antioquia, el cual tuvo una sola instancia y fue fallado por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Puerto Berrío el 31 de agosto de 2023 (T-9.997.008); y (iii) Marina Beltrán Sativa contra la Caja de Compensación Familiar -Cafam- que obtuvo el fallo de primera instancia el 4 de diciembre de 2023 por parte del Juzgado 124 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá y, de segunda instancia, el 30 de enero de 2024 proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Bogotá con Función de Conocimiento (T-10.035.438) .

I. ANTECEDENTES A. Hechos y pretensiones de las acciones de tutela 1. Las tres acciones de tutela fueron presentadas entre los meses de agosto y noviembre de 2023, así: (i) el 23 de octubre se radicó la demanda de Katia Meléndez Franco contra la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S., Sergio Xavier Hoyos Colombo “o quien haga sus veces como representante legal”, Salud Total EPS y AXA Colpatria ARL ;

(ii) el 16 de agosto se presentó la de Zoraida Sosa Castaño contra la Fundación Universidad de Antioquia ; y (iii) el 20 de noviembre se interpuso la de Marina Beltrán Sativa contra la Caja de Compensación Familiar -Cafam- .

[1] 2. Las tres accionantes trabajaban en servicios generales dentro de sus respectivas empresas, así: (i) Katia Meléndez Franco prestaba sus servicios a la empresa demandada en “oficios varios” , con contrato a término indefinido desde el 19 de octubre de 2016; (ii) Zoraida Sosa Castaño informó que trabajaba con la accionada con contrato por obra o labor desde el 22 de febrero de 2021, [2] realizando actividades de aseo en la Institución Educativa Bombona del Municipio de Puerto Berrío Antioquia, o en cualquier sede física que designara el empleador (Fundación Universidad de Antioquia), y por último, (iii) Marina Beltrán Sativa se desempeñó como auxiliar de servicios de alimentos en el comedor escolar del Colegio Cafam con contrato a término fijo por tres meses, desde el 7 de junio de 2023.

[3] 3. En los tres trámites, la pretensión principal de las accionantes consiste en el reintegro a sus lugares de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir, pues consideran que fueron despedidas injustamente por motivos de salud. Con todo, Katia Meléndez Franco (T-9.987.501) busca también que AXA Colpatria ARL le realice la calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL). Todas las demandantes alegan que les fueron vulnerados sus derechos a la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

[4] 4. En cuanto a los hechos particulares de cada expediente, se tiene que la accionante en el proceso (T-9.987.501), Katia Meléndez, señaló que el 16 de octubre de 2023 le notificaron la terminación del contrato sin justa causa y sin

autorización del Ministerio del Trabajo, despido que, según dice, firmó sin estar de acuerdo y manifestando verbalmente sus inconformidades. Anotó que el 28 de septiembre de 2022 sufrió un accidente de trabajo y desde ese entonces asiste a tratamientos por una fractura de la epífisis inferior del radio y de la muñeca izquierda, patologías atendidas por la ARL AXA Colpatria. Adicionalmente, informó que presenta síndrome del túnel carpiano bilateral y síndrome del manguito rotador (diagnosticados por la EPS), y dice que es posible que inicie tratamiento por psiquiatría a causa de la afectación de su estado de ánimo por el despido injusto.

[5] 5. Sumando a lo anterior, menciona que recibió “malos tratos, acoso laboral y discriminación por parte del personal de gerencia y mandos medios los cuales me obligaban a hacer turnos nocturnos y labores riesgosas, de fuerza, contrarias a las restricciones que ha recomendado la ARL” .

Finalmente, explicó (i) que la despidieron conociendo plenamente su estado de salud, (ii) que lleva casi un año solicitando su calificación de PCL, pero AXA Colpatria ha retrasado el proceso, y (iii) que a sus 51 años es madre cabeza de hogar con una “hija enferma, en situación de manejo especial”, y por ello quiere ser reintegrada para evitar un daño irremediable.

[6] 6. Por su parte, el 8 de febrero de 2023, Zoraida Sosa Castaño (T-9.997.008) sufrió un accidente de trabajo que le fracturó el tobillo izquierdo, a raíz del cual hubo que realizarle una cirugía. Desde el 10 de febrero le concedieron incapacidad por 20 días y tuvo que asistir a terapias y a citas de control. En estas últimas, el ortopedista le otorgó cuatro incapacidades más, cada una por un período de 30 días, las cuales debían finalizar el 27 de junio de 2023. Sin embargo, el 22 de junio anterior acudió a urgencias por un fuerte dolor en la rodilla derecha y el médico encontró lo siguiente:

“rodilla derecha con derrame articular, franca limitación para flexo extensión (...)” . Por esta razón, tuvo un nuevo control con el ortopedista (26 de junio), quien la remitió a “tercer nivel de atención para la resolución quirúrgica por módulo de rodilla en artroscopia con resonancia magnética simple de rodilla derecha” , sin prescribir ninguna incapacidad adicional .

[7] 7. Con ese panorama, el 28 de junio, un día después del reintegro, le fue terminado el contrato con el argumento de que las labores concluyeron.

[8] Afirma que es madre de tres hijos, de los cuales dos están desempleados y dependen de ella, por lo que han tenido que solventar sus gastos con ayuda familiar. Además, padece de fuertes dolores para movilizarse, que son cada vez más insoportables y ni la accionada, ni la ARL Seguros Bolívar, ni la Nueva EPS, responden.

[9] 8. Finalmente, Marina Beltrán Sativa (T-10.035.438) trabajó como auxiliar de servicios de alimentos en el comedor escolar del Colegio Cafam con un contrato inicialmente pactado por 3 meses, el cual debía terminar el 7 de septiembre de 2023 y que, según afirma, fue renovado automáticamente. Alegó que fue retirada del cargo estando incapacitada de epicondilitis lateral, situación conocida y no tenida en cuenta por el empleador. Dicha terminación le fue comunicada el 2 de noviembre de 2023, mientras se encontraba incapacitada, y 5 días antes de cumplir los 4 meses de trabajo en la entidad.

[10] 9. Señaló que a sus 51 años, su salario es el único ingreso para su sustento y que su despido fue injusto porque, justo después terminar su incapacidad, tendría que seguir en tratamiento. Por todo lo anterior, solicitó su reintegro. Valga señalar que, como dato adicional, la Sala pudo verificar que, según la historia clínica aportada por la accionante, también estuvo incapacitada por la epicondilitis entre el 30 de agosto y el 4 de septiembre.

[11] B. Respuestas de las accionadas 10. T-9.987.501. El 25 de octubre de 2023 el Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena con Funciones de Conocimiento admitió la tutela. Luego, con providencia del 25 de noviembre de ese mismo año, decretó la nulidad de todo lo actuado al advertir que la accionada principal (Clínica de Fracturas y Medicina Laboral

S.A.S.) no fue notificada de la demanda. En ese sentido, se inició nuevamente el trámite de admisión de la tutela y el traslado a las demandadas.

[12] Hecho esto, se recibieron respuestas de: (i) Salud Total EPS , la cual afirmó que el asunto no es de su injerencia por lo que pidió ser desvinculada por falta de legitimación por pasiva; (ii) AXA Colpatria , que inició pidiendo declarar improcedente la tutela por falta de subsidiariedad ya que no se demostró la ineficacia de los medios ordinarios. Sin embargo, confirmó la afiliación de la accionante y el accidente laboral, pero indicó que no tiene solicitudes ni autorizaciones negadas, motivo por el cual no ha vulnerado ningún derecho. Con respecto a la calificación de PCL, dijo que el médico tratante no ha dado el aval para iniciar con el proceso de calificación y que para ello la accionante deberá solicitar una cita con el Área de Medicina Laboral; y (iii) de la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral, la cual guardó silencio.

[13] 11. T-9.987.008. El 17 de agosto de 2023, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Puerto Berrio admitió la tutela y vinculó a la Fundación Universidad de Antioquia, a la ARL Seguros Bolívar y a la Nueva EPS . La dos últimas manifestaron que no tienen relación con la pretensión y que, por tanto, no han vulnerado ningún derecho. Pese a la solicitud de improcedencia por falta de legitimación por pasiva se tiene, de un lado, que la Nueva EPS confirmó que la accionante es afiliada en el régimen subsidiado y, de otro, que la ARL Seguros Bolívar dijo que la accionante se encuentra afiliada desde el 19 de enero de 2023 y que tuvo conocimiento del accidente del 8 de febrero de 2023, pero sólo se le reportó fractura de peroné. Adicionalmente, la ARL admitió que hubo valoraciones por ortopedia, terapias, entrega de insumos (muleta, bastón, tobillera y medias) y que sólo tuvo conocimiento de los primeros 20 días de incapacidad.

[14] 12. La accionada principal, esto es, Fundación Universidad de Antioquia , guardó silencio. 13. T-10.035.438. El Juzgado 124 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá admitió la tutela el mismo 20 de noviembre, y notificó a Cafam y al Ministerio del Trabajo .

Este último guardó silencio. Cafam confirmó la existencia de la relación laboral por un contrato a término fijo del 7 de junio al 7 de septiembre de 2023, que se prorrogó de manera automática, y el 5 de noviembre fue terminado sin justa causa, con el pago de la indemnización correspondiente según el tipo de contrato. Dijo expresamente que la carta de terminación quedó con fecha del 2 de noviembre por un error involuntario y, por tanto, en la verdadera fecha de terminación ya no había incapacidad y la trabajadora desarrollaba las funciones con normalidad.

[15] Además, la incapacidad fue corta y puntual, y en nada le impedía la realización de las funciones, por lo cual no aplica la estabilidad reforzada. Por último, alegó que la tutela no era el mecanismo idóneo para ventilar controversias laborales.

[16] C. Decisiones de tutela de primera y segunda instancia 14. El proceso T-9.987.501 fue decidido en primera instancia el 14 de noviembre de 2023 por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena con Funciones de Conocimiento y, en segunda instancia, el 16 de enero de 2024 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cartagena.

El asunto T-9.997.008 tuvo una sola instancia, fallado por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Puerto Berrío el 31 de agosto de 2023. Por último, el radicado T-10.035.438, obtuvo fallo de primera instancia el 4 de diciembre de 2023 por parte del Juzgado 124 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá y, de segunda instancia el 30 de enero de 2024 proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Bogotá con Función de Conocimiento, en los cuales se decidió lo siguiente:

15. T-9.987.501. El Juez de primera instancia declaró improcedente el amparo frente a la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S porque no encontró que la vía principal fuera insuficiente. Sin embargo, sí le ordenó a AXA Colpatria

realizar la valoración por Medicina Laboral e iniciar el trámite de calificación de PCL dado que, en su criterio, esa falta de valoración transgredía los derechos de la accionante.

El fallador de segunda instancia confirmó en su totalidad. [17] 16. T-9.997.008. En cuanto a este asunto, se tiene que fue declarado improcedente porque no encontró probado que el empleador conociera del tratamiento médico con posterioridad al 27 de junio de 2023. Entonces, por la complejidad del debate probatorio, el juzgado estimó que el caso debía ser resuelto ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

[18] 17. T-10.035.438. Este último asunto fue declarado improcedente en ambas instancias. El a quo indicó que “ más allá de las afirmaciones no se llegó medio de prueba alguno que permita acreditar, siquiera de manera sumaria, en primer lugar, la ocurrencia de un perjuicio irremediable o una afectación al mínimo vital”.

El de segunda instancia confirmó por los mismos motivos. [19] D. Actuaciones en sede de revisión 18. La Sala de Selección de Tutelas Número Tres de 2024 de la Corte Constitucional, mediante auto del 22 de marzo de 2024, notificado el 15 de abril siguiente, seleccionó y acumuló los expedientes T-9.987.501, T-9.997.008 y T-10.035.438 , “para que sean repartidos a una misma Sala de Revisión a efectos de que, si así lo consideran, sean fallados en una misma sentencia, por presentar unidad de materia” .

Su sustanciación, por sorteo, quedó a cargo de la Sala de Quinta de Revisión. [20] 19. Mediante auto del 29 de abril de 2024, el magistrado sustanciador decretó algunas pruebas con el fin de esclarecer los hechos objeto del litigio.

[21] En dicho proveído se requirió (i) a las tres accionantes para que allegaran al despacho una narración clara y sucinta de su situación económica, familiar, laboral y de salud, con una descripción de su situación laboral actual, es decir, si ya habían encontrado nuevo empleo o, de lo contrario, cuáles eran sus fuentes de ingreso y sostenimiento. Del mismo modo, se les pidió señalar cuáles son (si las había) las recomendaciones médicas particulares para la realización de sus actividades laborales; (ii) al Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena -en su calidad de autoridad encargada de dar cumplimiento a la sentencia final del proceso T-9.987.501- y a AXA Colpatria , para que remitieran un informe sobre el cumplimiento de las decisiones de instancia, el cual debía incluir todo lo relacionado con la realización del dictamen de PCL de Katia Meléndez Franco; y (iii) a la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S (accionada del T-9.987.501) y a la Fundación Universidad de Antioquia (accionada del T-9.997.008) , para que, si lo estimaban pertinente, allegaran sus contestaciones.

[22] 20. Dentro del término otorgado se recibieron respuestas en cada uno de los tres procesos, [23] así: (i) T-9.987.501. El Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena remitió los documentos del cumplimiento de las sentencias señaladas; (ii) T-9.997.008. La Fundación Universidad de Antioquia presentó su contestación y, (iii) T-10.035.438. Se recibió la respuesta de Marina Beltrán Sativa -accionante-.

Las demás requeridas no enviaron respuesta ni se pronunciaron dentro del término del traslado. Respuestas del expediente T-9.987.501. Caso de Katia Meléndez Franco contra la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S y otros 21.

Respuesta del Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena. Esta autoridad hizo llegar un escrito de respuesta y el dictamen de PCL de la accionante. En el primer documento, expuso que una vez recibido el requerimiento de la Corte se comunicó directamente con Katia Meléndez Franco (accionante) y fue ella quien remitió la copia de la calificación realizada por AXA Colpatria. Es más, el Juzgado informó que le envió a la accionante el Auto de pruebas de la Sala Quinta, pero ella no se pronunció al respecto. Una vez revisado el dictamen adjunto, queda claro que el 28 de diciembre de 2023 fue calificada con una PCL del 24.7% con fecha de estructuración el 30 de septiembre de 2023.

[24] 22. La accionante y la accionada, guardaron silencio. Respuestas del expediente T-9.997.008. Caso de Zoraida Sosa Castaño contra la Fundación Universitaria de Antioquia 23.

Respuesta de la Fundación Universitaria de Antioquia. Reprochó la actuación del Juzgado de instancia, pues consideró que no se le dio “ el traslado idóneo que le permitiera ejercer su derecho de defensa, precisamente se negó dicha oportunidad procesal cuando el nombrado juzgado concedió apenas escasas horas para que la Fundación ofreciera una respuesta”.

Expuso que, aunque solicitó al juzgado la ampliación del término para contestar la demanda, la respuesta fue negativa.

[25] 24. En concreto, confirmó la vinculación laboral de la accionante Zoraida Sosa Castaño, pero negó que el vínculo hubiera iniciado en 2021. Por el contrario, según la “orden de inicio” adjunta a la contestación, puso de presente que el contrato se dio entre el 19 de enero de 2023 y el 28 de junio del mismo año como operaria de aseo en la Institución Educativa Bomboná de Puerto Berrío, con asignación mensual de un salario mínimo.

[26] Tuvo como ciertos los hechos de la demanda sobre el accidente de trabajo y las incapacidades hasta el 27 de junio, sin embargo, dijo que las recomendaciones médicas posteriores a la incapacidad en nada le impedían a la accionante ejecutar sus actividades laborales, pues únicamente debía realizar pausas activas durante la jornada.

[27] 25. En ese sentido, adujo que la demanda busca crear en los operadores judiciales “un imaginario distinto al realmente acontecido” , entre otras, porque no le prescribieron a la accionante ninguna incapacidad adicional. Sobre la terminación, informó que efectivamente el contrato fue finalizado el 28 de junio de 2023, momento en el cual la accionante no tenía ninguna incapacidad, ni ningún dictamen de PCL, ni nada que la configurara como una persona en circunstancia de debilidad manifiesta. Sostuvo que la terminación se dio por razones objetivas, ya que fue contratada únicamente para “la ejecución del Proyecto SEDUCA, el cual feneció el 24 de febrero de 2023” .

En otras palabras, explicó que la mantuvo vinculada por más de 4 meses después de terminada la obra o labor para no afectar sus derechos como trabajadora, precisamente por la incapacidad que tenía en ese momento.

[28] 26. Por lo demás, alegó (i) que las demás enfermedades señaladas en la demanda son de origen común, (ii) que no es cierto que ella -Zoraida Sosa- tenga ningún dependiente económico, pues así lo manifestó al momento de ingresar a trabajar con la Fundación, (iii) que la accionante tiene un compañero permanente con solvencia económica formal (pensionado), y (iv) que la recuperación concluyó de manera satisfactoria y sin secuelas, con una PCL de 0.0%, según documento del 3 de octubre de 2023 emitido por la ARL Seguros Bolívar, dictamen frente al cual Zoraida Sosa no manifestó ninguna inconformidad.

[29] En estos términos reiteró que la accionante “está en procura de crear un imaginario que no guarda correspondencia con la realidad de las cosas” y pidió declarar improcedente la acción de tutela.

[30] 27. La accionante guardó silencio. Respuestas del expediente T-10.035.438. Caso de Marina Beltrán Sativa contra Cafam 28. Respuesta de Marina Beltrán Sativa.

Expresó que fue víctima de discriminación laboral por parte de Cafam, que su situación económica actual es muy crítica y que ha pasado grandes necesidades. Se dolió de que a su edad es muy difícil conseguir empleo y de que ha sufrido las consecuencias de la inflación. Con todo, informó que en un primer momento encontró un empleo en un restaurante, el cual duró muy poco. Después fue contratada en tiendas D1 como asistente de tienda y ventas y se encuentra en período de prueba, aunque con miedo a ser despedida en cualquier momento, ya que su única opción, si eso llegara a suceder, sería vender dulces en el transporte público.

[31] 29. El señalado miedo al despido obedece a que, según dice, continúa con dolor en los brazos, los cuales se encuentran debilitados y sin fuerza para ejercer cualquier labor, lo que evidentemente ha afectado los encargos de su

nuevo trabajo al punto que ha recibido muchos llamados de atención. Dice que no puede ir al médico pues inmediatamente la incapacitarán, situación que podría llevarla al despido. Sobre su salud, manifestó que EPS Capital Salud sólo realizó 12 de 20 sesiones de las terapias para la epicondilitis e informó que no ha obtenido respuesta del dictamen de PCL que solicitó, sobre el cual realizó una última averiguación en abril del presente año, en la que le hicieron saber que la EPS no se había pronunciado.

[32] Respuestas recibidas con posterioridad al 20 de mayo de 2024 30. El 22 de mayo de 2024, se recibieron dos documentos adicionales, ambos dentro del trámite T-9.987.501, a saber: (i) la respuesta de Salud Total EPS al auto de traslado y (ii) la contestación del apoderado de la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S. Días después, el 24 de mayo, los documentos de AXA Colpatria con el dictamen de PCL.

31. Salud Total EPS manifestó que la accionante, Katia Meléndez Franco, ya no figura en sus bases de datos como afiliada, es decir, que la entidad no se encuentra legitimada por pasiva dentro de la acción. Además, expuso que las pretensiones van únicamente dirigidas contra AXA Colpatria y la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S, razón por la cual no tiene ninguna injerencia en la vulneración de derechos y pidió confirmar la decisión de instancia.

32. Por su parte, La Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S. , se opuso a las pretensiones de la demanda por falta de subsidiariedad al considerar que no vulneró ningún derecho de la accionante y, además, señaló que la señora Katia Meléndez actuó de forma temeraria. Al respecto, señaló que después de proferido el fallo de segunda instancia, [33] AXA Colpatria cumplió la orden de tutela y emitió el dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) de Katia Meléndez Franco, calificándola con una PCL de 24.7%, estructurada el 30 de septiembre anterior. Con ese nuevo dictamen, y teniendo en cuenta que para ese momento la Corte Constitucional no había seleccionado su expediente para revisión, el 30 de enero de 2024 la accionante interpuso una segunda acción de tutela solicitando su reintegro, la cual fue tramitada bajo el radicado 13001408800320240001800 y fue concedida en segunda instancia por el Juzgado 4 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cartagena.

[34] Por esta razón, la accionante se encuentra actualmente reintegrada a su puesto de trabajo “sin desmejorar sus condiciones laborales originales”.

[35] II. CONSIDERACIONES A. Competencia 33. La Sala Quinta de Revisión es competente para conocer de los fallos materia de revisión de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en virtud Auto del 22 de marzo de 2024, notificado el 15 de abril siguiente, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Tres, que escogió y acumuló los expedientes para revisión y los asignó por sorteo a la presente Sala de Revisión.

[36] B. Cuestión previa. Carencia actual de objeto 34. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la carencia de objeto se da cuando “ el juez no puede proferir una orden tendiente a salvaguardar los derechos fundamentales invocados”.

[37] Ello puede ocurrir por tres motivos: (i) el hecho superado, (ii) el daño consumado o (iii) la circunstancia o hecho sobreviniente. Lo primero “tiene lugar cuando la entidad accionada satisface voluntariamente y por completo lo pedido (...), la segunda ocurre cuando ‘la afectación que con la tutela se pretendía evitar’ termina perfeccionada ” [38] y la tercera, “comprende aquellos eventos, en los que si bien no es posible la emisión de una orden de protección de los derechos invocados, no corresponden a los conceptos tradicionales de hecho superado y daño consumado. Es decir, cualquier “otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío ”.

[39] 35. En estos casos, la Corte ha sido clara en que, pese a la declaratoria de la carencia actual de objeto, el juez puede emitir un pronunciamiento de fondo o tomar medidas adicionales, “no para resolver el objeto de la tutela -el cual

desapareció por sustracción de materia-, pero sí por otras razones que superan el caso concreto”. Este tipo de decisiones son perentorias cuando existe un daño consumado. Por el contrario, son optativas cuando acontece un hecho superado o una situación sobreviniente.

[40] 36. En atención a las pruebas recaudadas en sede de revisión, a continuación corresponde declarar la carencia de objeto con respecto al proceso T-9.987.501, dada la circunstancia o hecho sobreviniente acaecido en el trámite de Katia Meléndez Franco contra la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S. y otros. Lo anterior, teniendo en cuenta que las dos pretensiones de la accionante ya fueron efectivamente satisfechas, pero no por la voluntad libre de las entidades accionadas, sino a raíz del cumplimiento de sendas órdenes judiciales.

37. En concreto, se tiene que la pretensión dirigida contra AXA Colpatria consistente en obtener su dictamen de PCL, fue concedida durante el trámite de la presente acción de tutela y cumplida de manera apropiada por la entidad mediante el dictamen emitido el 28 de diciembre de 2023 con el que Katia Meléndez fue calificada con una PCL del 24.7% estructurada el 30 de septiembre de 2023.

[41] Por su parte, la pretensión dirigida contra la Clínica de Fracturas y Medicina Laboral S.A.S., consistente en el reintegro a su lugar de trabajo en iguales o mejores condiciones, también fue satisfecha en cumplimiento de una orden judicial proferida en el marco de un nuevo proceso de tutela iniciado por la accionante.

[42] 38. A propósito de la interposición de la segunda acción de tutela, la Sala considera necesario llamar la atención sobre el proceder de Katia Meléndez, puesto que no es apropiado iniciar un segundo trámite de tutela con las mismas pretensiones sin haber finalizado el anterior. No hay que olvidar que existía la posibilidad de la revisión por parte de la Corte Constitucional, la cual efectivamente se concretó. Con todo, debe decirse que dicha actuación no puede considerarse como temeraria como indebidamente lo alegó la accionada, en tanto se obtuvo un nuevo elemento de prueba de significativa relevancia para el caso concreto (el dictamen de AXA Colpatria que la calificó con un 24.7% de PCL). Este documento permitiría a la accionante pensar que contaba con un motivo de carácter objetivo que la hacía acreedora de la estabilidad reforzada, para lo cual interpuso la nueva acción de tutela.

39. Así pues, aunque dicha conducta no es constitutiva de una actuación temeraria por la presencia de un hecho nuevo, sí es cierto que debió aportar esa información al presente proceso y no desgastar a la administración de justicia con dos trámites de tutela. Sumado a esto, se recuerda que la accionante no dio respuesta a ninguno de los requerimientos realizados por esta Sala de Revisión.

40. Pese a lo anterior, puede afirmarse que la información aportada por la parte accionada sobre el nuevo trámite de tutela, esto es, (i) su número de radicado, (ii) las partes involucradas, (iii) la identificación del fallador de segunda instancia, (vi) el contenido de la decisión con la que se amparan sus derechos, y (v) su afirmación según la actual la accionante ya se encuentra reincorporada al empleo sin desmejora de las condiciones, [43] son suficientes para declarar la carencia de objeto por hecho sobreviniente. Esto último, teniendo en cuenta que el reintegro no se dio por voluntad de la accionada -la cual inclusive solicitó a la Corte un fallo en su favor para poder desvincular a la accionante- sino por virtud de un hecho externo, en este caso una orden judicial.

41. Así las cosas, en el resolutivo de la presente sentencia se declarará la carencia actual de objeto por hecho sobreviniente en el trámite T-9.987.501 y, a continuación, se sigue adelante con el estudio de la procedencia en los otros dos asuntos acumulados.

C. Examen de procedencia 42. Legitimación en la causa por activa. Con base en lo dispuesto por el artículo 86 de la Constitución Política, desarrollado por el Decreto 2591 de 1991 y reiterado por los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional, se tiene que la legitimación por activa hace referencia al sujeto activo cuyos derechos se encuentran presuntamente vulnerados. En ese orden de ideas, las dos accionantes acreditan este requisito, en tanto que

ambas (Zoraida Sosa y Marina Beltrán) presentaron la acción de tutela en su propio nombre y para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales.

43. Legitimación en la causa por pasiva. El mismo artículo 86 de la Constitución Política dispone que cualquier persona podrá solicitar la protección de sus derechos por vía de tutela “cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

[44] En desarrollo de este artículo, el Decreto 2591 de 1991, estableció que la acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: (...) 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada (...), siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.

44. De ahí que, en varias oportunidades, la legitimación por pasiva se ha definido como “ la aptitud legal de la persona contra quien se dirige la acción, de ser efectivamente la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental.

[45] En el presente caso, las accionadas de ambos procesos acreditan este presupuesto, teniendo en cuenta que, de un lado, la Fundación Universitaria de Antioquia (T- 9.997.008) y, de otro, Cafam (T- 10.035.438), serían las dos entidades que eventualmente tendrían a su cargo atender las pretensiones de las accionantes, esto es, la posible orden de reintegro a sus puestos de trabajo.

Adicionalmente, es cierto que las accionantes se encontraban en una posición de subordinación a raíz de sus respectivos contratos de trabajo con las dos entidades privadas, ya que en el marco de las relaciones de trabajo la subordinación es un elemento distintivo y definitorio del contrato .

[46] 45. Inmediatez. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela está para reclamar la “ protección inmediata” de los derechos fundamentales.

[47] Al respecto, en abundante jurisprudencia, esta “Corte ha señalado que esta acción debe ejercerse dentro de un término razonable (...), dado que de otra forma se desvirtuaría el propósito mismo de la acción de tutela, el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales”.

[48] Sobre este punto, se tiene que ambos trámites acreditan el requisito de inmediatez, teniendo en cuenta el lapso que transcurrió entre el despido y la interposición de las acciones, el cual da cuenta de la necesidad inmediata de protección.

46. En el proceso T- 9.997.008, la Universidad de Antioquia terminó el contrato con Zoraida Sosa Castaño el 28 de junio de 2023 y la acción se interpuso el 16 de agosto siguiente, es decir, un mes y 19 días después. Por su parte, a Marina Beltrán Sativa (T- 10.035.438) le comunicaron de su terminación con un documento de fecha del 2 de noviembre y ella presentó la acción de tutela el 20 de noviembre siguiente, esto es, 18 días después. En ese sentido, está clara la acreditación del requisito y se sigue adelante con el análisis.

47. Subsidiariedad. En la misma línea, el ya citado artículo 86 expresa que la acción de tutela “ solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

[49] Al respecto, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 dispone que “la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

[50] En este último caso, si se comprueba que el mecanismo alternativo carece de eficacia el amparo será definitivo. 48. En la Sentencia T-151 de 2017, la Corte explicó que es posible que a través de la acción de tutela se discuta excepcionalmente el reintegro de un trabajador cuando este se encuentra en circunstancias particulares de salud, que le impidan obtener su mínimo vital o tener una vida digna.

[51] En esa misma línea, en la Sentencia T-442 de 2017 se consideró que “en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir” .

[52] 49. Visto lo anterior, al analizar en primera medida el asunto de Zoraida Sosa (T- 9.997.008) , la Sala observa que la acción de tutela se hace procedente como medio de protección definitivo, en tanto su circunstancia de salud y económica actual le permite acudir a este mecanismo expedito para obtener pronta resolución sobre su caso. Ello, teniendo en cuenta que actualmente no cuenta con afiliación a ninguna EPS, pues en las bases de datos de la ADRES figura como “retirada” desde el 7 de noviembre de 2023 y, en el Sisbén, se encuentra catalogada como “vulnerable”.

[53] Todo esto, sumado a la incapacidad que le impidió trabajar durante casi medio año (entre febrero y junio de 2023) y la necesidad urgente de que su situación laboral sea resuelta, más aún cuando afirma tener dificultades de salud, impedimentos para movilizarse e incertidumbre sobre los ingresos que no le permiten aportar en su hogar.

[54] 50. Con respecto al trámite de Marina Beltrán Sativa (T- 10.035.438) ocurre algo similar. En efecto, también se acredita la procedencia dadas sus circunstancias particulares de salud y, sobre todo, por las dificultades para mantener un empleo y un ingreso que le permita su subsistencia. Aunque afirmó que actualmente cuenta con un nuevo contrato, también dejó claro que está en período de prueba y mantiene las mismas dolencias y complicaciones de salud que le habrían ocasionado la pérdida del empleo, las cuales le han causado llamados de atención y bajo rendimiento. En ese sentido, no sería eficaz para ella el mecanismo ordinario, en tanto necesita urgente resolución no sólo sobre su condición de salud, sino sobre la posibilidad de mantenerse en un empleo digno.

[55] D. Planteamiento del problema jurídico y estructura de la decisión 51. De conformidad con todo lo expuesto, a la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional le corresponde definir: (a) ¿vulneró la Fundación Universidad de Antioquia los derechos fundamentales a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de Zoraida Sosa Castaño al finalizar su contrato por obra o labor sin tener en cuenta su situación de salud? y (b) ¿vulneró Cafam el los derechos fundamentales a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital Marina Beltrán Sativa al finalizar su contrato por obra o labor sin tener en cuenta su situación de salud? 52.

Para dar respuesta a estos interrogantes, se reiterará el contenido y alcance de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud según la jurisprudencia constitucional, para luego dar aplicación a la regla jurisprudencial en cada uno de los casos concretos.

E. Contenido y alcance de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Reiteración de jurisprudencia 53. Los artículos 25 y 53 de la Constitución reconocieron el derecho al trabajo y exigieron al Congreso de la República de Colombia que para su regulación tuviera en cuenta unos principios fundamentales mínimos, por ejemplo, la “estabilidad en el empleo” , la “situación más favorable al trabajador en caso de duda (...); [la] primacía de la realidad sobre formalidades”, entre otras.

[56] Con base en esto, y en concordancia con otras disposiciones constitucionales que garantizan el derecho a la seguridad social, buscan la igualdad material y protegen a las personas con alguna disminución física (v.g artículos 1, 13, 47, 48), [57] la Corte Constitucional ha afirmado que cuando se habla de “estabilidad laboral reforzada”, se está haciendo referencia a las protección de “ aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición ”.

[58] 54. Al respecto, el Congreso de la República mediante el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, reguló la no discriminación a un persona en situación de discapacidad de cara a su vinculación laboral, estableciendo que “ninguna

persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

[59] Así, al pronunciarse sobre esta disposición, la Corte Constitucional con la sentencia SU-049 de 2017, dejó claros algunos aspectos importantes entre los que se encuentran los siguientes:

(i) que dicha prerrogativa aplica para cualquier persona en situación de discapacidad “ sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación ” ; (ii) que para ser beneficiario de la estabilidad reforzada no es necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral y (ii) que la determinación de la PCL -moderada, severa o profunda- es un asunto de carácter reglamentario.

[60] 55. Estos criterios fueron aplicados por las respectivas salas de revisión durante los años posteriores, hasta que en el año 2022 (SU-087 de 2022) la Corte unificó nuevamente su jurisprudencia para determinar con mayor claridad los estándares para que una persona sea beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada. En esta oportunidad, se dijo que “ la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”.

[61] 56. Estas consideraciones han sido reiteradas en tres sentencias de unificación más recientes, la SU-061 de 2023, la SU 269 de 2023 y la SU-428 de 2023. En las tres ocasiones se revisaron acciones de tutela contra providencias judiciales y fueron revocadas distintas decisiones de la Corte Suprema de Justicia, utilizando afirmaciones y presupuestos contenidos en las sentencias de unificación anteriores, tanto la de 2017 como la de 2022.

[62] Al final, la jurisprudencia de la Corte se mantiene en reconocer que, al día de hoy, se requieren los tres supuestos señalados en el párrafo anterior para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

[63] 57. Es más, en varias de las decisiones de unificación se decidió profundizar sobre cada uno de los criterios y se dijo, en primera medida, que para establecer si un trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades , puede utilizarse el siguiente cuadro, sin que lo ahí señalado corresponda a un listado taxativo:

[64] Supuesto Eventos que permiten acreditarlo Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

[100] (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.

58. Por su parte, con respecto al segundo supuesto, es decir, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, se incorporaron también algunos parámetros para acreditar los casos en los que el juez constitucional puede afirmar que el empleador conoció de la condición de salud, a saber:

“ 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria. 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral. 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral. 4) La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato. 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido. 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela. 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador ”.

[65] 59. Inclusive, sobre ese último punto, la jurisprudencia de unificación quiso también incluir criterios adicionales para que el juez tenga la posibilidad de concluir lo contrario, es decir, que el empleador no conocía de la situación de salud del trabajador. Por ejemplo, cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; o (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación laboral, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas.

[66] 60. Ahora bien, con respecto a la falta de justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, se tiene que, cumplidos los dos requisitos anteriores, se presumirá que el despido se dio sin una justa causa y habrá lugar al reintegro.

Con todo, se trata de una presunción que se puede desvirtuar, y para ello, la carga de la prueba radica en cabeza del empleador. En ese sentido, este podrá demostrar que el despido obedeció a una justa causa, distinta a la afectación de salud del trabajador.

[67] 61. Claro todo lo anterior, debe decirse que las reglas establecidas por la Sala Plena han sido aplicadas por las distintas salas de revisión y, si bien en muchos casos se han amparado los derechos de los accionantes una vez verificadas las causales, también es cierto que en otras oportunidades no ha sido posible determinar que las dolencias que los trabajadores dicen tener, impiden o disminuyen realmente el desarrollo de sus actividades, o que el empleador conocía de dicha situación.

62. En sentencias como la T-273 de 2023 o la T-378 de 2023, se concedió el amparo a los accionantes que alegaban haber sido despedidos por motivos de salud al encontrar que las afectaciones de los trabajadores les impedían

desempeñar sus funciones, pues “ los dolores, espasmos y limitaciones de movilidad impidieran a la accionante realizar el esfuerzo físico que sus funciones le exigían”, [68] y teniendo en cuenta que los empleadores “deben actuar de manera diligente y verificar, en la medida de lo posible, si para dar por terminado el contrato laboral es necesario solicitar la autorización de la oficina de trabajo”.

[69] 63. Contrario a esto, en decisiones como la Sentencia T-111 de 2024, dando aplicación a los mismos criterios de unificación, la Sala de Revisión concluyó que no había lugar a conceder la estabilidad reforzada porque “ el accionante en su escrito de tutela nunca hizo referencia alguna a las condiciones en las que se encontraba laborando al momento de su despido (...), jamás se pronunció sobre su disminución en el rendimiento, ni sobre un llamado de atención por la desmejora en su desempeño, (...), ni nada relacionado con el cumplimiento de las actividades para las que fue contratado.

Es decir, no se trata de una indebida valoración probatoria por parte de la Sala accionada, sino de la falta de prueba aportada por parte del accionante” .

[70] En esos términos, es cierto que la concordancia entre la situación fáctica -respaldada con los elementos de prueba- y los criterios de la estabilidad reforzada, corresponde determinarlos al juez en el caso concreto.

64. En síntesis, en la actualidad se cuenta con una línea jurisprudencial decantada por la Sala Plena de la Corte Constitucional, según la cual los accionantes deben acreditar tres presupuestos para hacerse acreedores de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

[71] De manera tal que corresponderá al juez constitucional en cada circunstancia determinar si las pruebas aportadas al proceso y el relato de los interesados se ajusta a los parámetros jurisprudenciales para configurar la estabilidad laboral en razón de la salud o si, por el contrario, no se demuestra ninguno de dichos supuestos. En ese sentido, los remedios jurisprudenciales a adoptar en caso de conceder el amparo, será la orden de vinculación al trabajador en iguales o mejores condiciones y la realización de los pagos correspondientes, según el caso.

65. Al respecto, se recuerda que sentencias como la T-445 de 2022, la Corte ha señalado que la violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada implica la imposición de los siguientes remedios:

(i) la ineficacia del despido; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente;

(iii) el pago de «una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario», en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio; (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud; cargo, de ser necesario.

[72] F. Análisis del caso concreto (i) Zoraida Sosa Castaño contra la Fundación Universidad de Antioquia (T- 9.997.008)

66. En este caso la accionante afirmó que había trabajado con la accionada desde el 22 de febrero de 2021, [73] y que el 28 de junio de 2023 fue despedida después de un largo periodo de incapacidades (desde el 10 febrero de 2023 hasta el 27 de junio). Según ella, para ese momento persistía el dolor su rodilla, causado por el accidente de trabajo que dio origen a la incapacidad y, además, esta sería la razón por la cual le impidieron continuar con el contrato, pues se le dificultaría realizar las actividades para las que fue contratada.

67. Por su parte, aunque la accionada guardó silencio en el trámite de instancia, lo cual en un principio implicaría dar aplicación a la presunción de veracidad contenida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991. Con todo, la Sala de Revisión pudo conocer que la falta de respuesta se debió a que, en la primera etapa del proceso, el juzgado no le otorgó la prórroga solicitada para contestar la tutela y procedió a proferir el fallo improcedente de manera inmediata. Pese a

esto, una vez le fue solicitada la información en sede de revisión, remitió diligentemente la contestación a la Corte otorgando mayor claridad sobre los hechos.

[74] 68. Para estos efectos, aportó las pruebas respectivas que daban cuenta de que el contrato suscrito fue efectivamente de obra o labor, y no inició en 2021, sino que se pactó desde el 19 de enero de 2023, únicamente mientras duraba el proyecto SEDUCA, el cual finalizó en febrero del mismo año.

[75] Adicional a esto, mostró que la Fundación respetó los derechos de la Zoraida Sosa mientras se encontraba incapacitada, manteniéndola vinculada hasta el 28 junio de 2023, momento en el cual (i) la accionante no tendría más incapacidades ni impedimentos para realizar las funciones para las que fue contratada y (ii) había desaparecido la obra o labor para la cual se requerían sus servicios. Además, aportó la evidencia de que la accionante se recuperó satisfactoriamente, con las recomendaciones de realizar pausas activas durante la jornada, lo cual se sustenta también con el dictamen de PCL del 0% emitido por Seguros Bolívar.

[76] 69. Con ese escenario en mente, y teniendo en cuenta que Zoraida Sosa no sólo no se opuso al dictamen de PCL antes mencionado, sino que tampoco contestó el requerimiento realizado por la Corte en el auto de pruebas del 29 de abril, ni se pronunció frente a la contestación de la Fundación durante el término de traslado, para la Sala resulta inevitable concluir que en el presente trámite no se acreditan los presupuestos para otorgarle a la accionante la estabilidad laboral reforzada. De entrada, el primer requisito no se cumple, pues para el momento del despido es claro que la accionante podía realizar sus actividades con normalidad.

70. En efecto, las pruebas recientes demuestran que para el 28 de junio de 2023 Zoraida Sosa se encontraba recuperada, con una PCL de 0% y podía continuar realizando las labores de aseo para las que fue contratada en un primer momento, pero el proyecto para el cual se requerían sus servicios (SEDUCA) había finalizado. Adicionalmente y de cara al estudio del segundo requisito jurisprudencial, debe decirse que el empleador, respetando sus obligaciones contractuales, la mantuvo vinculada mientras tuvo conocimiento de los padecimientos de salud, de las incapacidades y de las citas médicas. Sólo cuando pudo acreditar que la accionante había superado la condición de salud causada por el accidente laboral, y teniendo una causal objetiva para el despido (terminación de la obra o labor), procedió a finalizar el contrato.

(ii) Marina Beltrán Sativa contra Cafam (T- 10.035.438) 71. Para este segundo proceso, la Sala observa que las dos partes coinciden en que Marina Beltrán Sativa tenía un contrato a término fijo por tres meses, desde el 7 de junio de 2023, el cual se siguió ejecutando con posterioridad al 7 de septiembre, fecha en la cual debía finalizar. Según esto, el contrato fue renovado automáticamente por el mismo término.

[77] Asimismo, las partes también coinciden en que Marina Beltrán estuvo incapacitada entre el 1 y el 4 de noviembre de 2023 por una epicondilitis en el codo derecho. Con todo, dentro de la historia clínica aportada por la paciente se observa que esta no fue su única incapacidad, pues hay prueba de que también estuvo incapacitada entre el 30 de agosto y el 4 de septiembre por el mismo diagnóstico.

[78] 72. Hay una discrepancia en cuanto a la terminación del contrato, pues la accionante afirma que se dio el 2 de noviembre (mientras estaba incapacitada), para lo cual aportó la carta del despido con fecha de ese día.

La accionada sostiene que la relación fue finalizada el 5 de noviembre, un día después de la terminación de la incapacidad, y que la carta que recibió la accionante contiene un error de digitación. Inclusive, adjuntó una declaración escrita a mano y firmada por otra de las trabajadoras, en la cual se señala que ella estuvo presente el 5 de noviembre para el despido de la accionante, hecho que pretende corroborar igualmente con una captura de pantalla de la plataforma “Teams” con una reunión citada para ese día.

[79] 73. Ante esta situación fáctica, la Sala Quinta de Revisión concluye que en el caso de Marina Beltrán hay lugar a conceder la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. Esto, teniendo en cuenta que los presupuestos jurisprudenciales se encuentran acreditados, como pasa a explicarse. De un lado, es cierto que el padecimiento del que sufre la accionante (epicondilitis lateral derecha), la mantiene con un dolor en el codo y con dificultad para maniobrar con su brazo , lo cual puede afectar gravemente la capacidad laboral de una persona. En efecto, dicha enfermedad se caracteriza por el dolor e inflamación de los tendones que unen los músculos del antebrazo al epicóndilo lateral.

Es decir, que la dificultad para maniobrar con su brazo es indiscutible, y ello afectará su desempeño laboral pues la actividad en el área de la cocina requiere principalmente maniobrar con los brazos y con las manos para manipular los alimentos y todos los implementos relacionados con la labor. Si una persona tiene un impedimento para trabajar con estas extremidades, difícilmente podrá desempeñarse como auxiliar de servicios de alimentos.

74. No hay que olvidar que la regla jurisprudencial no requiere contar con una PCL para acreditar este requisito, [80] y la accionante se refirió a las dificultades que ha tenido para materializar el trámite de calificación ante la EPS. Igualmente, puso en conocimiento de la Sala que ha sido incapacitada en más de una ocasión por causa de la enfermedad y, aunque ha conseguido otros empleos, se le dificulta incluso superar el período de prueba, pues su estado físico le impide realizar las actividades propias de los contratos que requieren trasladar y movilizar cargas. Con base en esto, puede afirmarse que el primer presupuesto para la estabilidad reforzada se encuentra acreditado, pues efectivamente su condición de salud le impide realizar adecuadamente las funciones para las que fue contratada.

[81] 75. Ahora, con respecto al segundo y tercer criterio contenidos en la jurisprudencia de unificación para otorgar la estabilidad, debe decirse que también se encuentran cumplidos. Como se explicó, la entidad accionada (Cafam) tenía pleno conocimiento de la condición de Marina Beltrán, pues como se ha reiterado, estuvo incapacitada más de una vez por el mismo hecho mientras se encontraba ejecutando el contrato laboral, e incluso procedió a despedirla en medio de su incapacidad. Ciertamente, para la Corte no es de recibo el argumento según el cual la carta de despido tuvo un error de digitación y realmente fue despedida el día después de la incapacidad, pues bien pudo remitir la comunicación del despido el 2 de noviembre (durante la incapacidad) y citar para la reunión de despido el 5 de noviembre. No puede la Corte concluir que la afirmación de la accionante es falsa y menos aun cuando ella aportó la carta de despido con fecha del 2 de noviembre firmada por ella, y la prueba de que en esa fecha estuvo incapacitada.

76. A su turno, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es claro al indicar que “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” En ese orden, todo yerro en la terminación del contrato no se puede imputar al trabajador sino que es asumido por el empleador.

77. Por último, está claro que no hubo una justa causa para el despido, ya que así lo confirmó la accionada en su contestación. Con este panorama, no quedaría desvirtuada la presunción según la cual el despido se dio por causa de la incapacidad, más aún cuando este se dio durante la misma o, en gracia de discusión, un día después, cuando el dolor en el brazo derecho permanecía. Por lo anterior, la Corte procederá a revocar la decisión de instancia y a conceder la estabilidad reforzada, ordenando a Cafam que, si a bien lo tiene la accionante Marina Beltrán, la reintegre a su trabajo en iguales o mejores condiciones en las que se encontraba. Del mismo modo, de conformidad con lo señalado previamente (supra 64) la Sala ordenará lo siguiente: (i) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación; y (ii) el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1991.

G. Síntesis de la decisión 78. En esta oportunidad, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional estudió tres acciones de tutela acumuladas en las que las accionantes buscaban obtener la estabilidad laboral reforzada por salud, pues todas ellas consideraban haber sido despedidas injustamente con motivo de sus padecimientos físicos. Sólo una de

ellas (T-9.987.501) pretendía que, adicionalmente, le realizaran su calificación de PCL. Dos de las entidades accionadas no contestaron la tutela y, la tercera, respondió oponiéndose a las pretensiones. Los juzgados de instancia desestimaron la pretensión de las tres acciones de tutela y solo en el primer caso mencionado se le ordenó a la ARL que realizara el dictamen de PCL.

79. En las actuaciones en sede de revisión la Corte pudo comprobar que en el primer proceso, además de que la ARL realizó el dictamen de PCL, la accionante logró, mediante una segunda tutela, ser reintegrada a su puesto de trabajo. Por esa razón, en ese trámite (T-9.987.501) se declara la carencia de objeto por hecho sobreviniente, teniendo en cuenta que la pretensión se satisfizo por orden judicial y no por voluntad de la accionada.

80. Con respecto a los otros dos casos se recibió, en el asunto T- 9.997.008, la contestación de la entidad accionada - Fundación Universidad de Antioquia- y, en el trámite 10.035.438, información adicional sobre Marina Beltrán (accionante). Así, ambas tutelas se encontraron procedentes atendiendo a las circunstancias particulares de las accionantes, las cuales ameritaban que la Sala proferiera un fallo de fondo por los padecimientos de salud y la incertidumbre con el ingreso y la situación laboral de cada una y, a continuación, se reiteró la regla sobre estabilidad reforzada por motivos de salud.

81. Al resolver los casos concretos, se decidió negar el amparo solicitado por Zoraida Sosa (T-9.987.501), al encontrar que no acreditaba los requisitos de la jurisprudencia de unificación para conceder la estabilidad. Ello en tanto que, aunque es cierto que sufrió un accidente de trabajo, la accionante se encontraba recuperada con una PCL del 0% al momento del despido y, mientras tuvo conocimiento de la enfermedad, la accionada la mantuvo vinculada, pagando normalmente sus salarios y sólo al verificar su mejoría y teniendo una justa causa (terminación de la obra o labor), procedió a finalizar la relación laboral.

82. Por el contrario, en el proceso de Marina Beltrán (T- 10.035.438) sí se acreditaron los presupuestos para conceder el amparo, en tanto su enfermedad era actual al momento del despido, afectaba el cumplimiento de sus actividades y se mantiene generándole inconvenientes laborales hasta la actualidad. Además, su empleador (Cafam) tuvo pleno conocimiento de los padecimientos por varias incapacidades prescritas durante la ejecución del contrato y la despidió sin justa causa durante una de las incapacidades. Por ello, se ordenará su reintegro.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.- En el expediente T-9.987.501, REVOCAR el fallo del 16 de enero de 2024 proferido por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cartagena, el cual confirmó lo decidido en primera instancia el 14 de noviembre de 2023 por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Cartagena con Funciones de Conocimiento que declaró improcedente el amparo.

En su lugar, DECLARAR LA CARENIA ACTUAL DE OBJETO por hecho sobreviniente , de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva. SEGUNDO. En el expediente T-9.997.008, REVOCAR el fallo proferido el 31 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Puerto Berrío, que declaró improcedente la acción de tutela y, en su lugar, NEGAR el amparo solicitado por Zoraida Sosa Castaño, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia.

TERCERO. En el expediente T- 10.035.438 , REVOCAR el fallo proferido el 30 de enero de 2024 por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Bogotá con Función de Conocimiento, que confirmó la decisión de primera instancia del 4 de diciembre de 2023 por parte del Juzgado 124 Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, la cual declaró improcedente el amparo. En su lugar TUTELAR los derechos fundamentales a la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de Marina Beltrán Sativa y, en consecuencia, ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar -Cafam-, que en el término de 2 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, y si la

accionante así lo desea, proceda a reintegrarla a su lugar de trabajo en iguales o mejores condiciones a las que se encontraba al momento del despido.

Asimismo, deberá realizar el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido y la indemnización de la que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1991.

CUARTO. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase. JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con salvamento parcial de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General [1] Expedientes digitales T-9.987.501, T-9.997.008, T-10.035.438. Las actas individuales de reparto se encuentran en cada expediente así: En el primer expediente está en la Segunda parte de archivos del proceso, 01 Demanda.

En el segundo, se encuentra en el Consecutivo 1 y, en el tercero, está en el Consecutivo 6. [2] Según la cláusula primera del contrato, el servicio fue pactado por el tiempo de duración de otro contrato, suscrito entre la Universidad de Antioquia y la Fundación Universidad de Antioquia, para desempeñar el proyecto SEDUCA.

[3] Expedientes digitales T-9.987.501, T-9.997.008, T-10.035.438. Las demandas de cada proceso se encuentran, para el caso del primero, en la Segunda parte de los “archivos del proceso”, 01 Demanda, para el caso del segundo, en el Consecutivo 1 y, para el del tercero, en el Consecutivo 6.

[4] Ibidem. Cabe señalar que Katia Meléndez (T-9.987.501) sostuvo que fueron quebrantados también sus derechos al trabajo y la especial protección de personas en estado de debilidad manifiesta y discapacidad [5] Expediente digital T-9.987.501, Segunda parte de archivos del proceso, 01 Demanda.

[6] Ibidem. [7] Expediente digital T-9.997.008, Consecutivo 1, demanda. [8] En la carta de terminación adjunta que anexó la accionante, se encuentra que la entidad le informó que las labores para las que fue contratada, esto es, el desarrollo del proyecto SEDUCA, concluyeron el 24 de febrero de 2024. Sin embargo, con el ánimo de protegerle sus derechos, se amplió la vigencia del contrato mientras el período de la incapacidad.

[9] Ibidem. [10] Expediente digital T-10.035.438, Consecutivo 6, demanda. Dentro de la acción de tutela, citó la descripción médica de su caso, en la cual se dice “paciente de 51 años quien refiere dolor de varios meses de evolución en codo derecho, asocia sensación de parestias en miembros superiores bilateral, predominio derecho, no refiere traumas, no refiere eventos desencadenantes. No ha realizado manejo, no terapia física, no cuenta con estudios imagenológicos”.

[11] Ibidem. [12] Expediente digital T-9.987.501, archivos del proceso # 2 y 17, auto que admite la demanda y auto que declara la nulidad y ordena iniciar nuevamente el proceso de admisión y notificaciones.

[13] Expediente digital T-9.987.501, archivos del proceso # 8, resumen tomado de la sentencia de primera instancia. [14] Expediente digital T-9.997.008, Consecutivos 2, 3 y 21.

Contestaciones de la EPS y la ARL, y fallo de primera instancia. [15] Para probar eso adjunto una captura de pantalla de la plataforma “Teams” y una carta de otra trabajadora en la que confirma que estuvo citada para la reunión del despido el 5 de noviembre.

[16] Expediente digital T-10.035.438, Consecutivos 8 y 3, auto admisorio y fallo de primera instancia. [17] Expediente digital T-9.987.501, archivos del proceso # 8 y 11, sentencias de primera y segunda instancia.

[18] Expediente digital T-9.9.997.008, consecutivo 21, fallo de primera instancia. [19] Expediente digital T-10.035.438, Consecutivos 3 y 5. Fallos de primera y segunda instancia.

[20] Cfr. Corte Constitucional, Auto del 22 de marzo de 2024, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Tres, notificado el 15 de abril de 2024. Resolutivo Decimonoveno.

[21] Cfr. Corte Constitucional, Auto del 29 de abril de 2024 de la Sala Quinta de Revisión, notificado a las partes al día siguiente (30 de abril). Es pertinente mencionar que en ese auto se ordenó correr el traslado al que se refiere el artículo 64 del acuerdo 02 de 2015, sin que se recibiera ninguna respuesta adicional.

[22] A todas las requeridas se les dio la oportunidad de remitir toda la demás información que consideraran pertinente para la resolución del caso.

[23] El requerimiento fue notificado a las partes al día siguiente, esto es, el 30 de abril de 2024. Una vez vencido el término de 5 días para remitir lo solicitado y de conformidad con el artículo 64 del Acuerdo 05 de 2015, se corrió traslado reglamentario de 3 días para que las demás partes se pronunciaran al respecto.

Esto último sucedió el 15 de mayo de 2024, es decir, que el plazo máximo para remitir las respuestas venció el 20 de mayo. [24] Expediente digital AC T-9.987.501. Respuesta del Juzgado Quinto Penal municipal de Cartagena al auto de pruebas.

[25] Expediente digital AC T-9.987.501. Respuesta Fundación Universitaria de Antioquia. [26] Adjuntó un mensaje de correo electrónico del 18 de enero de 2023, en el que se le informa a Zoraida Sosa que la fecha de inicio de su contrato es el 19 de enero (al día siguiente).

[27] Ibidem. [28] Ibidem. [29] Dentro de los documentos aportados, se encuentra efectivamente el Dictamen de PCL del 3 de octubre de 2023 emitido por Seguros Bolívar, donde se dice que la calificación es 0%.

[30] Ibidem. [31] Expediente digital AC T-9.987.501. Respuesta Marina Beltrán Sativa. [32] Ibidem. [33] Ver supra 14 y 15. [34] Revisado el sistema de radicados en la Corte Constitucional, se encuentra que dicho expediente ya se encuentra en la Secretaría General bajo el radicado T-10.237.077, a la espera de ser estudiado por la respectiva Sala de Selección.

[35] Ibidem. [36] Constitución Política de Colombia. Artículo 241.9 . “ A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo. Con tal fin, cumplirá las siguientes funciones: (...) 9. Revisar, en la forma que determine la ley, las decisiones judiciales relacionadas con la acción de tutela de los derechos constitucionales”.

[37] Ibidem. T-005 de 2023. [38] Ibidem. [39] Ibidem . Se cita la SU-522 de 2019. [40] Ibidem. [41] Supra 22. [42] Supra 35. [43] Ibidem. [44] Constitución Política de Colombia. Artículo 86.

[45] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1015 de 2006. [46] Ver, por ejemplo, Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-934 de 2004. [47] Constitución Política de Colombia. Artículo 86.

[48] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia T-320 de 2021. [49] Constitución Política de Colombia. Artículo 86. [50] Decreto 2591 de 1991. Artículo 6.

[51] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-151 de 2017. [52] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-442 de 2017. [53] Esta información es tomada de manera oficiosa por la Sala de Revisión, de las bases de datos oficiales de las respectivas entidades, la cual puede ser consultada en los siguientes enlaces:

<https://www.adres.gov.co/consulte-su-eps> ; y <https://www.sisben.gov.co/Paginas/consulta-tu-grupo.html> . [54] Supra 7 y 8. [55] Supra 8, 29 y 30.

[56] Cfr. Constitución Política, artículos 25 y 53. [57] Cfr. Constitución Política, artículos 48, 13 y 47, respectivamente. [58] Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022, citando la sentencia T-434 de 2020.

[59] Cfr. Ley 361 de 1997. Artículo 26. [60] Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022 citando la sentencia SU-049 de 2017. [61] Cfr.

Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022. [62] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia SU-269 de 2023. “ i) la estabilidad reforzada (...) implica que cualquier relación de trabajo, subordinada o no, se enmarque dentro de los supuestos de protección; ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura”.

[63] Ibidem. “ (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos”.

[64] El cuadro fue tomado de la Sentencia SU-269 de 2023, pero ha sido incorporado también en la SU-087 de 2022 o la SU-061 de 2023. [65] Ibidem.

SU-087 de 2022. [66] Ibidem. SU-269 de 2023. [67] Ibidem. SU-087 de 2022. [68] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-378 de 2023. [69] Ibidem.

[70] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-111 de 2024. [71] Supra 59 y 60. [72] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-445 de 2022. [73] Supra 2.

[74] Supra 24 y siguientes. [75] Supra 2 y pie de página 2. [76] Ibidem. [77] Cfr. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 46. “Contrato a Terminio Fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (...) 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.(...)”.

[78] Supra 8 y 9. [79] Supra 13 y su pie de página. [80] Supra 58. [81] Supra 29 y 30.

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.