

## TEMAS-SUBTEMAS

### Sentencia T-325/25

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-Vulneración al terminar la relación laboral con trabajadora en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo/**EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**-Desvinculación del trabajador por su estado de salud y no por la terminación de la obra contratada

*(...) la verdadera razón del despido no obedeció al fin de la obra o labor para la cual fue contratado, como inicialmente argumentaron las empresas accionadas.... las accionadas manifestaron que la razón del despido fue el cumplimiento del límite legal establecido para los trabajadores en misión. Sin embargo... no es admisible usar una garantía legal -que tiene como fin la protección del trabajador- para evadir la obligación constitucional de solicitar autorización para el despido ante el Ministerio del Trabajo, cuando el trabajador está amparado por el fuero de salud. En consecuencia, no se logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio y la Corte debe adoptar remedios para proteger los derechos del accionante.*

**DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO Y SEGURIDAD SOCIAL**-Vulneración en el trámite de calificación de origen de la pérdida de capacidad laboral

*(...) por acción y por omisión, las entidades involucradas en el trámite no han cumplido con sus obligaciones para determinar la pérdida de capacidad laboral del accionante. La EPS, por una parte, no calificó en forma completa el origen de los diagnósticos de “lumbago no especificado” y “otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral”. La AFP, por otra parte, se limitó a esperar que la EPS realizara dicho diagnóstico a pesar de que la ley le impone el deber de gestionar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, lo que podía hacer ante la aseguradora. Esto llevó a que la AFP excediera el término de 540 días que la ley le otorga para completar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. Lo anterior se concluye al constatar que el período de incapacidades del accionante se inició el 27 de septiembre de 2023, y han transcurrido más de*

*630 días desde entonces.*

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**-Reglas jurisprudenciales

**CONTRATO ENTRE EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES Y TRABAJADORES EN MISIÓN**-Relaciones laborales

**EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**-Protección al trabajador

**CONTRATO REALIDAD**-Elementos esenciales que deben demostrarse

**EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**-Usuario debe acudir a otra forma de contratación en el evento de que la necesidad del servicio del trabajador en misión sea permanente

*En los casos en los que las empresas usuarias requieran del servicio prestado por el trabajador por un período superior a un año, deberán recurrir a una modalidad de contratación distinta. Así, en los casos en los que se incumpla el término legal de un año o no se cumplan los presupuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, deberá entenderse a la empresa usuaria como verdadera empleadora. En cualquier caso, la empresa de servicios temporales deberá responder de forma solidaria por las acreencias laborales de los trabajadores contratados en incumplimiento de los límites legales.*

**EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**-Vinculación laboral no modifica alcance de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores/**CONTRATO A TERMINO FIJO O CUYA DURACION DEPENDE DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA**-Derecho a la estabilidad laboral reforzada

*(...) la estabilidad laboral reforzada opera también en contratos de naturaleza temporal y, en ellos, el vencimiento del término inicialmente pactado no es una causa objetiva para desconocer el fuero. Al aplicar este criterio a la*

*contratación de un trabajador en misión, la Corte concluye entonces que el cumplimiento del plazo máximo de un año no constituye una razón suficiente para desvincular al empleado que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. En estos casos, el empleador conserva la obligación de demostrar que la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador en misión ha finalizado. Por lo cual, en los casos de trabajadores protegidos por estabilidad laboral reforzada, cuando se acredite la terminación de las causas que dieron origen a la contratación, pero la empresa de servicios temporales no haya solicitado la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, se configura una vulneración del derecho constitucional del trabajador a la estabilidad laboral reforzada, lo que impone a dicha empresa la obligación de reintegrarlo.*

**CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL-Trámite**

**DECLARACIÓN DE CONTRATO REALIDAD EN RELACIONES LABORALES CON EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES**-Competencia de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**-Orden transitoria de reintegrar al accionante, hasta que justicia ordinaria se pronuncie de fondo

---

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**CORTE CONSTITUCIONAL**  
**Sala Primera de Revisión**

**SENTENCIA T-325 DE 2025**

**Referencia:** Expediente T-10.938.189.

**Asunto:** Acción de tutela interpuesta por *Esteban Parra* en contra de *Prestador de Servicios S.A.*

**Tema:** Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud de trabajadores en misión contratados a término fijo o por obra o labor.

**Magistrada ponente:**  
Natalia Ángel Cabo.

Bogotá, D. C., 31 de julio de 2025.

**Aclaración preliminar.** En atención a que la presente sentencia contiene información clínica del accionante, la Corte expedirá dos versiones de esta providencia, de conformidad con la Circular No. 10 de 2022 de esta corporación. La primera versión, que contiene los nombres reales de los involucrados, será la que se notificará a las partes. La segunda, anonimizada, será la versión a publicar en la página web.

\* \* \*

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Natalia Ángel Cabo, quien la preside, y Lina Marcela Escobar Martínez, y por el magistrado Juan Carlos Cortés González, 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 adopta dentro del trámite de revisión de la sentencia adoptada el 11 de diciembre de 2024, en única instancia, por Juzgado Promiscuo Municipal de Planicie, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por *Esteban Parra* en contra de *Prestador de Servicios S.A.*

La Sala Tercera de Selección de Tutelas de esta Corporación, mediante auto del 28 de marzo de 2025, eligió el expediente T-10.938.189 para su revisión<sup>1</sup>. La sustanciación de su trámite fue asignada por sorteo a la magistrada ponente, quien preside la Sala Primera de Revisión.

### *Síntesis de la decisión*

La Sala Primera de Revisión de la Corte conoció la acción de tutela de un ciudadano quien estaba vinculado como trabajador en misión por parte de una empresa de servicios temporales y prestaba sus servicios como operario de campo de plateo químico. En el marco de su labor, el accionante tuvo varias incapacidades médicas y fue diagnosticado con una enfermedad que no le permitió desempeñar sus funciones. Una vez terminó el periodo de un año previsto para su vínculo como trabajador en misión, la empresa de servicios temporales dio por terminado el contrato con el argumento de que, para ese momento, el trabajador no tenía incapacidades vigentes.

Para resolver el caso, la Corte recordó la caracterización de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud según la jurisprudencia constitucional y su importancia como una protección constitucional al trabajo y la prohibición del despido por razones discriminatorias. Asimismo, la Corte estudió la naturaleza de las empresas de servicios temporales, de los contratos laborales de los trabajadores en misión y las implicaciones de esta modalidad de contratación, que es esencialmente temporal, frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, la Corte revisó las reglas aplicables al proceso de calificación del origen de la enfermedad y de la pérdida de capacidad laboral, así como las responsabilidades de cada una de las entidades involucradas en este proceso.

A partir de los anteriores elementos, la Corte resolvió el caso concreto y encontró que la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria vulneraron los derechos al trabajo –en particular, a la estabilidad laboral reforzada– y a la seguridad social del accionante. En efecto, la Corte constató que el demandante estaba amparado por el fuero de salud y gozaba de estabilidad laboral reforzada, pero aun así se terminó indebidamente su

---

<sup>1</sup> Auto de selección del 28 de marzo de 2025. La Sala indicó que el criterio orientador para su selección fue, de acuerdo con el literal a del artículo 52 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, el criterio objetivo relacionado con posible desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y, de acuerdo con el literal b del artículo 52 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, el criterio subjetivo relacionado con urgencia de proteger un derecho fundamental.

relación laboral. Por lo tanto, la Corte adoptó distintas órdenes para proteger los derechos del accionante como mecanismo transitorio, a la espera de que la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral resuelva de fondo sobre la naturaleza de la vinculación del accionante con la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria.

Por último, la Corte determinó que la EPS y la AFP del accionante vulneraron su derecho a la seguridad social por no adelantar las gestiones necesarias para realizar la calificación del origen de su pérdida de capacidad laboral y, así, permitirle adelantar los trámites que correspondan para obtener la protección social derivada de la calificación respectiva. Por lo tanto, la Corte adoptó órdenes para garantizar que se realice dicha calificación del origen de la pérdida de capacidad laboral.

## **I. ANTECEDENTES**

1. El 10 de octubre de 2024, *Esteban Parra*, hombre de 43 años y padre de un menor de 8 años, presentó acción de tutela en nombre propio contra *Prestador de Servicios S.A.*, con el fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al trabajo, al considerar que estos fueron vulnerados por su desvinculación laboral, realizada por dicha empresa, pese a que –según su criterio– se encontraba amparado por el fuero de salud.

### **1. Hechos y pretensiones**

2. El 24 de agosto de 2023, *Esteban Parra* se vinculó laboralmente mediante contrato de obra o labor con la empresa de servicios temporales *Prestador de Servicios S.A.* El accionante fue asignado como trabajador en misión a la empresa usuaria *Hacienda La Planicie S.A.*, en el cargo de operario de campo de plateo químico *HLP*, que en la práctica implicaba la cosecha y recolección de frutos del suelo y su posterior depósito en “carromatos”. Según el contrato de trabajo, la empresa usuaria requirió los servicios de *Prestador de Servicios* debido a un incremento en sus operaciones.

3. A partir del 2 de octubre de 2023, y de forma intermitente hasta el 23 de septiembre de 2024, *Esteban Parra* tuvo 27 incapacidades médicas, para un total de 304 días autorizados por la Nueva EPS. El accionante manifestó que, como resultado de su proceso médico, fue diagnosticado con “discopatía

degenerativa lumbar, con hernias de disco a nivel L3-L4, L4-L5 y L5-S1, que contactan el saco dural y la raíz nerviosa”.

4. El 23 de agosto de 2024, mediante comunicación escrita, *Prestador de Servicios S.A.* manifestó su intención de dar por terminada la relación laboral con el señor *Esteban Parra*. En dicha oportunidad, argumentó que la terminación obedecía a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, debido a que la empresa usuaria notificó que dejó de requerir el servicio temporal desde el 20 de agosto de 2024<sup>2</sup>. No obstante, el empleador decidió suspender la terminación del contrato hasta que concluyeran las incapacidades médicas del señor Parra.

5. El 27 de septiembre de 2024, *Esteban Parra* asistió a una consulta médica en la que el médico tratante dispuso el “[r]eintegro laboral con restricción: no levantar pesos mayores a 10 kg”. El accionante aseguró haber entregado la última incapacidad médica en las oficinas del empleador ese mismo día.

6. El 28 de septiembre de 2024, el empleador notificó por escrito al señor *Parra* la terminación definitiva de su contrato laboral, basándose en el literal A, numerales 2, 6 y 7 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cláusulas duodécima y décimo cuarta del contrato de trabajo y el Reglamento Interno del Trabajo, al no existir incapacidades vigentes.

7. Según el accionante, durante el tiempo en que desempeñó su labor presentó quebrantos de salud que le impedían moverse, caminar o sentarse. Además, afirmó que su empleador no acató las órdenes del médico tratante en relación con la posibilidad de su reintegro laboral con restricciones. Indicó también que, al momento de interponer la tutela, se encontraba desempleado, con procedimientos pendientes para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral, y era padre cabeza de familia, responsable del sostenimiento de su hijo menor de edad. Asimismo, manifestó que Nueva EPS S.A. se negó a remitirlo a valoración por medicina laboral, pese a que su incapacidad supera los 180 días.

8. En consecuencia, el accionante solicitó: (i) que se ordene a *Prestador de Servicios S.A.* su reintegro al cargo de operario de campo plateo químico, y (ii) que se ordene a Nueva EPS S.A. su remisión a medicina laboral “para el respectivo diagnóstico debido a mis incapacidades”.

---

<sup>2</sup> Adicionalmente, fundamento su decisión en las cláusulas octavas y duo

## **2. Respuesta de las sociedades accionadas y entidades vinculadas**

9. El 7 de octubre de 2024, *el Juzgado Promiscuo Municipal de Planicie*, admitió la acción de tutela en contra de *Prestador de Servicios*. Sin embargo, mediante auto del 22 de noviembre de 2024, *el Juzgado 001 Penal del Circuito de Planicie* declaró la nulidad de todo lo actuado por indebida integración del contradictorio, al señalar que no fueron vinculados al proceso *Hacienda La Planicie S.A.*, en su calidad de empresa usuaria, la ARL Seguros Bolívar, la AFP Colfondos y el Ministerio del Trabajo. Por lo tanto, el 29 de noviembre de 2024, *el Juzgado Promiscuo Municipal de La Planicie* readmitió la acción de tutela y decidió vincular al proceso a las entidades mencionadas. A continuación, se sintetizan las respuestas de las entidades accionadas y vinculadas luego que la demanda fue readmitida.

### ***Prestador de Servicios S.A.***

10. El 3 de diciembre de 2024, *Prestador de Servicios S.A.* se opuso a las pretensiones de la acción de tutela. Señaló que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva, pues se trataba de un contrato de obra o labor en misión, y la empresa usuaria ya no requería los servicios del trabajador. Además, argumentó que se habían cumplido los límites legales del contrato. Indicó también que, para el momento de la terminación definitiva (28 de septiembre de 2024), no existía una incapacidad médica vigente, pues la última fue la correspondiente al periodo del 24 al 26 de septiembre de 2024.

11. Por lo anterior, el empleador consideró que el accionante no se encontraba amparado por el fuero de salud, ya que no se acreditó una condición de discapacidad o pérdida de capacidad laboral, por lo cual no tenía estabilidad laboral reforzada. Además, manifestó que, al tratarse de una causa objetiva, no era necesario contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

12. El empleador alegó también la improcedencia de la acción de tutela, por no cumplir los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. Afirmó que la demanda no fue interpuesta en un plazo razonable y que el accionante cuenta con otros mecanismos idóneos para la protección de sus derechos, como lo es el proceso ordinario ante la jurisdicción ordinaria laboral. Sostuvo, además, que no se demostró un perjuicio irremediable.



13. Finalmente, *Prestador de Servicios* se opuso a un eventual reintegro, indicando que el cargo desempeñado por el accionante no existe dentro de su planta y correspondía a un cargo en la empresa usuaria. Por lo tanto, consideró que el reintegro era imposible y que, de ordenarse, implicaría un grave detrimento patrimonial para la empresa.

#### ***Hacienda La Planicie S.A.***

14. El 4 de diciembre de 2024, en su calidad de empresa usuaria, contestó la acción de tutela y solicitó su desvinculación del proceso, al afirmar que nunca existió una relación laboral con el accionante, ya que este prestaba sus servicios como trabajador en misión. Señaló que el 20 de agosto de 2024 notificó a *Prestador de Servicios* la desaparición de la causa por la que se había solicitado al trabajador, por lo cual pidió la terminación del contrato.

15. Añadió que la causal de terminación fue justa, conforme al artículo 77 numeral 3 de la Ley 50 de 1990. Finalmente, consideró improcedente la acción de tutela por incumplir el requisito de subsidiariedad y por la inexistencia de un perjuicio irremediable probado.

#### **Nueva EPS S.A.**

16. La EPS solicitó su desvinculación del proceso debido a que, según manifestó, no vulneró algún derecho del accionante. Específicamente, indicó que medicina laboral emitió un concepto favorable de rehabilitación el 2 de marzo de 2024, el cual fue notificado a la AFP Colfondos para el pago de incapacidades superiores a los 180 días y para la calificación de pérdida de capacidad laboral. Además, aclaró que medicina laboral no realiza valoraciones presenciales, sino que se trata de un proceso técnico-administrativo basado en la historia clínica del paciente. Solicitó también que se conminara a la AFP Colfondos a realizar la respectiva calificación y al empleador a garantizar la estabilidad laboral reforzada. Por último, presentó un recuento jurisprudencial sobre el fuero de salud.

#### **Ministerio del Trabajo**

17. El Ministerio del Trabajo solicitó ser desvinculado del proceso por falta de legitimación en la causa por pasiva, al no existir ningún tipo de vínculo o relación directa con el accionante. Indicó que no ha recibido ninguna solicitud relacionada con el presente caso. Presentó también un recuento jurisprudencial

sobre el fuero de salud, aunque aclaró que no puede pronunciarse sobre derechos individuales por no estar dentro de sus competencias.

### **AFP Colfondos S.A.**

18. El 5 de diciembre de 2024, Colfondos manifestó carecer de legitimación en la causa por pasiva, razón por la cual no se pronunció sobre los hechos y pretensiones del proceso. Solicitó ser desvinculada.

### **Compañía de Seguros Bolívar S.A.**

19. El 5 de diciembre de 2024, Compañía de Seguros Bolívar S.A. presentó tres respuestas: una en calidad de administradora de riesgos laborales (ARL) y dos como aseguradora de la AFP Colfondos en relación con los riesgos de invalidez y sobrevivencia. En todas reiteró la improcedencia de la acción de tutela por no cumplir el requisito de subsidiariedad ni acreditarse un perjuicio irremediable. También solicitó ser desvinculada por falta de legitimación en la causa por pasiva.

20. Respecto de su calidad de ARL, manifestó que, aunque el accionante estuvo afiliado a Seguros Bolívar, dicha afiliación corresponde a un periodo anterior y a un empleador distinto al accionado. Afirmó no tener reportes sobre accidentes o enfermedades de origen laboral. Finalmente, como aseguradora de la AFP Colfondos, indicó que no ha recibido solicitud alguna en relación con el accionante.

## **3. Decisión objeto de revisión**

21. Mediante la sentencia del 11 de diciembre de 2024, el Juzgado Promiscuo Municipal de Planicie, declaró la improcedencia de la acción de tutela. El despacho fundamentó su decisión en que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar el pago de acreencias laborales, debido a su carácter subsidiario. Para la autoridad judicial, el asunto debe ser debatido ante la jurisdicción ordinaria, ya que no se acreditó en debida forma que el accionante se encontrara en una situación de debilidad manifiesta o ante la posible configuración de un perjuicio irremediable que justifique la intervención del juez de tutela.

22. Respecto de las pretensiones relacionadas con el proceso ante medicina laboral frente a la EPS, el juzgado consideró que la entidad accionada ya había

realizado los procedimientos que le competen, por lo cual no evidenció vulneración alguna de derechos en relación con dicha solicitud.

**4. Actuaciones en sede de revisión**

23. Mediante auto del 9 de junio de 2025, la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas. En primer lugar, indagó sobre la situación socioeconómica y médica del accionante. En segundo lugar, solicitó información sobre el contexto de la relación laboral del accionante, sus inicios y su terminación; la situación que dio origen al período de incapacidades; y la ARL a la cual se encontraba afiliado durante su contratación. En tercer lugar, la magistrada requirió información sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre *Prestador de Servicios S.A.* y *Hacienda La Planicie S.A.*, así como sobre la situación actual de la planta de trabajadores de ambas compañías. Finalmente, se solicitó información acerca del estado actual del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral del accionante.

24. Mediante oficios del 13 y 16 de junio de 2025, el señor *Parra, Prestador de Servicios S.A.*, *Hacienda La Planicie S.A.* y la AFP Colfondos dieron cumplimiento al requerimiento probatorio. Las respuestas a este requerimiento se resumen en la siguiente tabla y, en todo caso, se hace referencia más detallada a ellas en las consideraciones de esta sentencia, en lo pertinente:

Tabla 1. *Intervenciones en sede de revisión*

Interviniente	Resumen
<i>Esteban Parra</i>	<p>El señor <i>Parra</i> manifestó que actualmente vive con sus padres, se encuentra desempleado y tiene a su cargo un hijo menor de edad. Indicó que los ingresos del hogar ascienden a seiscientos mil pesos (\$600.000), provenientes del trabajo de su padre. Señaló que sobrevive gracias al crédito que se le otorga en la tienda del barrio y que, en la actualidad, debe asumir gastos de desplazamiento para asistir a sus citas médicas en las ciudades de Aguachica y Bucaramanga.</p> <p>Manifestó que continúa en tratamiento médico con ortopedia y cirugía general, y que se encuentra afiliado al régimen subsidiado de salud. De igual forma, explicó que el origen de sus dolencias se presentó cuando recogía un ramo de corozo en el ejercicio de sus funciones laborales. Además, aclaró que</p>

	no tenía una incapacidad laboral para el 27 de septiembre de 2024, sino que su médico tratante ordenó el reintegro a sus labores bajo recomendaciones médicas.
<b>Hacienda La Planicie S.A.</b>	<p>La empresa usuaria manifestó que el requerimiento de trabajadores en misión se originó por un incremento en la producción, asociado al aumento de las precipitaciones registrado en el mes de agosto de 2023. Procedió, además, a explicar las particularidades del cultivo de palma. Aclaró que desde 2011 mantiene un contrato con <i>Prestador de Servicios S.A.</i> para la provisión de trabajadores en misión. Indicó también que, debido al fin de las necesidades que originaron la contratación del accionante, se procedió a la desvinculación gradual de los trabajadores en misión vinculados al mismo proyecto, proceso que culminó en julio de 2024. Asimismo, señaló que, debido a la situación médica del señor <i>Parra</i>, no le fue posible continuar con el desarrollo de las funciones para las cuales fue contratado. Adicionalmente, afirmó que, en atención al principio de buena fe y solidaridad, estuvo conforme con la decisión de <i>Prestador de Servicios S.A.</i> de mantener al trabajador en misión hasta el cumplimiento del plazo máximo legal permitido para esta modalidad de contratación, y hasta tanto no existieran incapacidades vigentes.</p> <p>Igualmente, la empresa indicó que actualmente cuenta con una planta laboral de 582 trabajadores de planta y que, en el último año, ha requerido 286 trabajadores en misión para el desarrollo de cuatro proyectos, entre ellos el proyecto de incremento de producción y poda, y el plan de mantenimiento y fertilización.</p>
<b>Prestador de Servicios S.A.<sup>3</sup></b>	La empresa de servicios temporales señaló que mantiene una relación contractual con <i>Hacienda La Planicie S.A.</i> para la

<sup>3</sup> El 25 de junio de 2025, *Prestador de Servicios S.A.* se pronunció frente al traslado de las pruebas recibidas en sede de revisión, frente a las cuales señaló que lo manifestado por la empresa usuaria reforzaba su posición respecto al respeto por los derechos del accionante, e insistió en que la jurisdicción competente para conocer el caso era la ordinaria laboral. Adicionalmente, expresó su desacuerdo con la intervención de la Universidad de los Andes, manifestó un acuerdo parcial con el pronunciamiento de la Universidad del Rosario y respaldó plenamente lo expuesto por la Universidad Externado de Colombia. En los tres casos, recordó la naturaleza temporal de la relación laboral del trabajador, sostuvo que el despido se fundamentó en una causal objetiva y

	<p>provisión de trabajadores en misión. En cuanto a la contratación del accionante, manifestó que esta se dio por solicitud de la empresa usuaria con el fin de atender un incremento en la producción, especialmente en las labores de mantenimiento del cultivo de palma de aceite y el control químico de maleza, derivado del aumento de lluvias. Indicó que en la actualidad dicho requerimiento ya no se encuentra vigente, por lo cual se procedió a la desvinculación gradual de los trabajadores en misión adscritos a ese proyecto.</p> <p>Adicionalmente, explicó que la imposibilidad de reintegrar al señor <i>Parra</i> obedece a que el cargo para el cual fue contratado no existe actualmente, que su reintegro vulneraría el límite legal de duración de los contratos de trabajadores en misión, y que ninguna empresa vinculada requiere personal para dicho cargo. Además, afirmó que no es posible su reintegro a la planta administrativa, dado que esta se encuentra ubicada en la ciudad de Bucaramanga y que los cargos administrativos no se ajustan al perfil del accionante. También detalló la conformación de su planta laboral.</p> <p>Señaló, por último, que la terminación del contrato del señor <i>Parra</i> se sustentó en el precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, y reiteró que la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado se encuentra debidamente acreditada. Enfatizó que, según la jurisprudencia de la Corte Suprema, no resulta obligatorio acudir al Inspector del Trabajo cuando se trata de una causa objetiva de terminación del contrato.</p>
<b>AFP Colfondos<sup>4</sup></b>	<p>La AFP entregó dos oficios independientes. En el oficio del 12 de junio de 2025 manifestó que, hasta la fecha, no había recibido por parte de la Nueva EPS el concepto de rehabilitación, y que dicho documento fue radicado el 23 de</p>

no en su estado de salud, y reiteró jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en apoyo a su posición. Frente al nuevo escrito presentado por el accionante, la empresa reiteró sus afirmaciones anteriores y agregó que, actualmente, no existen trabajadores vinculados en los cargos que este desempeñaba.

<sup>4</sup> El 20 de junio de 2025, la AFP Colfondos se pronunció en relación con el traslado de pruebas y ratificó lo manifestado en su oficio del 16 de junio del mismo año y solicitó la vinculación de la Nueva EPS al proceso. Frente a esta última solicitud, se advierte que la Nueva EPS ya se había pronunciado dentro del trámite y había aportado las pruebas que obraban en su poder, relacionadas con el concepto de rehabilitación y su correspondiente radicación. Ver expediente digital T-10.938.189, documento “28CONTESTACION.pdf”.

	<p>diciembre de 2024 por el propio accionante. Indicó que el concepto evidencia diagnósticos pendientes de determinar su origen, lo cual impide dar inicio al trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, y señaló que una vez se cumplan dichos requisitos, se procederá con la evaluación correspondiente.</p> <p>En el oficio del 16 de junio de 2025, reiteró lo expuesto en la comunicación anterior y añadió que dicha entidad no es competente para adelantar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, pues esa función corresponde a las EPS y a las compañías de seguros que asumen el riesgo de invalidez y muerte.</p>
--	---

25. Como consecuencia de las respuestas entregadas por el accionante y *Prestador de Servicios S.A.*, la magistrada sustanciadora ordenó, mediante auto del 16 de junio de 2025, la vinculación de la ARL Sura, en la medida en que se estableció que esta era la administradora de riesgos laborales a la cual se encontraba afiliado el accionante<sup>5</sup>. Lo anterior, sumado a la afirmación del señor *Parra* en cuanto a que su período de incapacidades se originó tras cargar un gajo de corozo durante su jornada laboral. El 24 de junio de 2025, la ARL dio respuesta manifestando que no tenía registro de ningún accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia de la afiliación del accionante con *Prestador de Servicios S.A.* Adicionalmente, solicitó su desvinculación del proceso y, de manera subsidiaria, pidió que se declare la improcedencia de la acción de tutela por inexistencia de una vulneración de derechos fundamentales.

26. Por último, la magistrada solicitó un conjunto de conceptos con el fin de conocer las discusiones actuales sobre la naturaleza del contrato laboral de los trabajadores en misión<sup>6</sup>. En la siguiente tabla se resumen los conceptos recibidos:

<sup>5</sup> *Hacienda La Planicie S.A.*, la Nueva EPS y la AFP Colfondos se pronunciaron sobre la vinculación de la ARL Sura y reiteraron los argumentos expresados en sus escritos anteriores. Adicionalmente, la Superintendencia Nacional de Salud envió una comunicación, pero esta entidad no está vinculada al presente proceso.

<sup>6</sup> Los conceptos fueron solicitados a las facultades de Derecho de las siguientes universidades: de los Andes, de Antioquia, Autónoma de Bucaramanga, de Cartagena, EAFIT, Externado de Colombia, de Ibagué, ICESI, Javeriana sedes Bogotá y Cali, Libre de Colombia, Nacional de Colombia, del Norte, del Rosario, Santo Tomás de Tunja, Surcolombiana, Tecnológica de Bolívar y Tecnológica del Chocó.

Tabla 2. *Intervenciones de universidades*

Interviniente	Resumen
<b>Universidad de los Andes</b>	<p>La universidad, a través de su Semillero de Investigación Trabajo y Derecho, inició su intervención planteando que la tutela resulta procedente. Sostuvo, en especial, que si se establece que el accionante es una persona en condición de vulnerabilidad manifiesta por razones socioeconómicas y de salud, la tutela procede como mecanismo subsidiario. Respecto de los problemas jurídicos de carácter sustancial, criticó a la división que han hecho la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia entre causas objetivas y voluntarias para la terminación del contrato de trabajo, al considerar que esta clasificación constituye una trampa dogmática que desconoce que toda terminación del vínculo laboral resulta de una pugna entre las facultades del empleador y los derechos del trabajador. Realizó un recuento jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada y destacó la prohibición general del despido discriminatorio, la presunción de dicho despido y el derecho a permanecer en el empleo. En el caso de los trabajadores en misión, estableció que cualquier incumplimiento de los requisitos legales de la Ley 50 de 1990 conlleva la ilegalidad del contrato. Advirtió, además, que este tipo de contratación puede utilizarse como un medio para evadir la prohibición general de tercerización. Finalmente, explicó el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral.</p>
<b>Universidad del Rosario</b>	<p>La universidad explicó que, siempre que el trabajador esté amparado por la estabilidad laboral reforzada, ésta requiere mantenerlo en su cargo mientras subsistan las razones que dieron origen a su contratación o no sobrevenga una causa legal justificada. Por lo tanto, para desvincular a un trabajador amparado por el fuero el empleador debe presentar una solicitud ante el Ministerio de Trabajo. También indicó que, en el caso de los trabajadores en misión, se debe verificar que exista un verdadero contrato por obra o labor y que no se utilice esta figura para encubrir labores de carácter permanente.</p>

<p><b>Universidad Externado de Colombia</b></p>	<p>En primer lugar, la universidad hizo un recuento del marco jurídico de la contratación a través de empresas de servicios temporales. Manifestó que, en principio, estas ostentan la calidad de empleadores mientras se cumplan las disposiciones legales. En segundo lugar, resumió la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada. A partir de este recuento, señaló que la falta de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para el despido de personas protegidas por dicho grado de estabilidad genera una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada por el empleador. Indicó que, en el caso de los trabajadores en misión, existe una tensión entre una causa que se reputa objetiva, como lo es la finalización de la obra o labor, y su utilización como vehículo discriminatorio. Finalmente, planteó tres escenarios para la solución del conflicto en el caso concreto: <b>(i)</b> uno en el que se demuestre la existencia real de una causal objetiva, caso en el cual no se activaría la protección de la estabilidad laboral reforzada; <b>(ii)</b> otro en el que se evidencie un acto discriminatorio por parte del empleador, para lo cual es necesario verificar si realmente se extinguió la obra o labor, lo que implica a su vez revisar la existencia y finalidad de otros proyectos en la empresa usuaria; y <b>(iii)</b> finalmente, un escenario en el que se observe una posible contratación fraudulenta, situación que, por su naturaleza y complejidad, debería ser resuelta por la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral.</p>
---	---

## II. CONSIDERACIONES

### 5. Competencia

27. De conformidad con lo previsto en el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, desarrollado por los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Corte es competente para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de tutela de la referencia.

### 6. Procedencia de la acción de tutela



28. La Corte encuentra que la acción de tutela es procedente porque se cumplen los requisitos de procedibilidad que desarrollan el artículo 86 de la Constitución, el Decreto 2591 de 1991<sup>7</sup> y la jurisprudencia de esta Corporación: (i) legitimación por activa; (ii) legitimación por pasiva; (iii) inmediatez y (iv) subsidiariedad.

29. **Legitimación**<sup>8</sup>. El señor *Esteban Parra*, quien presentó la tutela a nombre propio, está legitimado por activa porque reclama la protección de sus derechos fundamentales. Por su parte, las entidades accionadas y vinculadas durante el proceso se encuentran legitimadas por pasiva, por las razones que se expresan en la siguiente tabla.

Tabla 3. *Legitimación de las entidades accionadas y vinculadas*

Entidad	Motivo de vinculación	Legitimación
<i>Prestador de Servicios S.A.</i>	Fue la empleadora del accionante, en los términos de la Ley 50 de 1990, y es a quien el demandante le atribuye la vulneración de sus derechos fundamentales.	Por realizar las actividades que cuestiona el accionante y porque podrían, en principio, estar llamadas a adoptar medidas para proteger los derechos del accionante.
<i>Hacienda La Planicie S.A.</i>	El accionante prestó sus servicios en esta empresa y ella solicitó la desvinculación del demandante a <i>Prestador de Servicios S.A.</i>	
Nueva EPS S.A.	En su calidad de EPS, es una de las entidades responsables de los trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral, en los términos de la Ley 100 de 1993.	
Compañía de Seguros	En su calidad de aseguradora de riesgos de invalidez de la AFP, es una	Podrían, en principio, estar llamadas a

<sup>7</sup> Artículos 1°, 5°, 6°, 10, 13 y 42 del Decreto 2591 de 1991.

<sup>8</sup> El artículo 86 de la Constitución y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 establecen que todas las personas pueden presentar acción de tutela ante los jueces para lograr la protección de sus derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y, excepcionalmente, por particulares. En las sentencias T-131 de 2023 y T-076 de 2024, entre otras, esta Corte señaló que la acción de tutela es procedente frente a particulares “cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quien amenaza o lesiona sus derechos fundamentales”.

Bolívar S.A.	<p>de las entidades responsables de los trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral, en los términos de la Ley 100 de 1993. Está legitimada para actuar en el proceso en esta condición.</p> <p>Esta empresa también compareció al proceso como ARL. Sin embargo, como se demostró con las pruebas allegadas al trámite, el accionante no se encontraba afiliado a dicha entidad como administradora de riesgos laborales durante su relación laboral con <i>Prestador de Servicios S.A.</i> Por lo tanto, la Corte considera que carece de legitimación para actuar dentro de este proceso en su calidad de ARL.</p>	adoptar medidas para proteger los derechos del accionante.
ARL Sura <sup>9</sup>	En su calidad de ARL, es una de las entidades responsables de los trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral, en los términos de la Ley 100 de 1993.	
AFP Colfondos S.A.	En su calidad de AFP, es una de las entidades involucradas en los trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral, en los términos de la Ley 100 de 1993.	
Ministerio del Trabajo	Cuenta con información relevante sobre el proceso de desvinculación laboral y podría ser necesaria su intervención para garantizar la protección de los derechos del accionante.	

---

<sup>9</sup> Vinculada por la magistrada ponente en auto el 16 de junio de 2025.

30. **Inmediatez**<sup>10</sup>. La desvinculación laboral del accionante se concretó el 28 de septiembre de 2024 y la acción de tutela se presentó el 10 de octubre siguiente. Por lo tanto, solo transcurrieron doce días desde su desvinculación, lo que es un plazo razonable para reclamar el amparo por las afectaciones de los derechos que alega el señor *Esteban Parra*.

31. **Subsidiariedad**<sup>11</sup>. El accionante no cuenta con medios eficaces ni idóneos para la protección de sus derechos ante la inminencia de un perjuicio irremediable, razón por la cual la Corte encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad, y concluye que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio. Esta conclusión se fundamenta en que, para determinar si se cumple el requisito de subsidiariedad, el juez constitucional debe examinar las circunstancias específicas del caso y verificar si existe un medio judicial idóneo y eficaz para proteger los derechos fundamentales del solicitante<sup>12</sup>.

32. Si bien en casos como el presente existen mecanismos ordinarios diseñados para la protección de los derechos laborales –como el proceso ordinario laboral, de conformidad con el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social–, esta Corporación ha sostenido que ante el riesgo de un perjuicio irremediable al accionante la tutela procede como mecanismo transitorio. Para que proceda la acción de tutela en estos casos el perjuicio debe ser “(i) **inminente**, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) **grave**, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean **urgentes**; y (iv) la acción de tutela sea **impostergable** a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad”<sup>13</sup>.

33. En este caso, la Corte considera que existe una afectación grave e inminente a los derechos del accionante. En primer lugar, el señor *Parra* manifestó que actualmente no está empleado y que de él depende

---

<sup>10</sup> La acción de tutela debe interponerse de manera oportuna dentro de un término justo y razonable. Para identificar la razonabilidad del tiempo transcurrido entre los hechos y la interposición de la tutela, se debe analizar de manera especial si las afectaciones a los derechos son continuas y actuales. Se puede ver, por ejemplo, la sentencia T-106 de 2019.

<sup>11</sup> Según el artículo 86 de la Constitución y el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991, la tutela no es procedente cuando el afectado disponga de otros medios de defensa judicial, salvo que la tutela se use como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

<sup>12</sup> Ver las sentencias T-634 de 2024, T-448 de 2023, T-434 de 2020 y T-188 de 2020.

<sup>13</sup> Ver las sentencias T-614 de 2017, T-284 de 2019 y T-364 de 2024.

34. La afectación de sus derechos se agrava por su condición médica pues lo ubica en una situación de vulnerabilidad, ya que manifestó que tiene dificultades para desplazarse y sentarse debido a los dolores que presenta, conforme con su diagnóstico de salud<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Ver Expediente digital T-10.938.189, documento “01DEMANDA.pdf” y oficio del 12 de junio de 2025 de Esteban Parra.

<sup>16</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de Esteban Parra.

<sup>18</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de Esteban Parra.

<sup>20</sup> Ver Departamento Administrativo Nacional de Estadística, “Boletín Técnico: Pobreza Monetaria en Colombia año 2023”, 2024 en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria>.

36. Por tanto, los derechos fundamentales del accionante están en riesgo y, si se comprueba que le asiste la razón, la Corte está llamada a adoptar medidas urgentes e impostergables para cesar su vulneración. Por todo lo anterior, está acreditado el requisito de subsidiariedad y, en consecuencia, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para la protección de los derechos constitucionales del accionante.

## **7. Planteamiento de los problemas jurídicos, anuncio de la decisión y estructura**

37. La Corte resolverá los siguientes problemas jurídicos:

- i. ¿Vulneran una empresa de servicios temporales y una empresa usuaria los derechos a la seguridad social, a la estabilidad en el empleo y al trabajo de un trabajador en misión cuando es desvinculado pese a la posible configuración de una situación de debilidad manifiesta derivada de su condición de salud?
- ii. ¿Vulneran las entidades pertenecientes al Sistema de Seguridad Social Integral el derecho a la seguridad social cuando incurren en una demora injustificada en el trámite de calificación del origen de una enfermedad y de la pérdida de capacidad laboral?

38. La respuesta a ambos problemas jurídicos es afirmativa. En este caso, la Corte estudia la situación de una persona que fue contratada como trabajador en misión para desempeñar su actividad laboral en una empresa usuaria, en forma temporal. Esta figura contractual tiene unos límites legales estrictos para evitar que sustituya o encubra relaciones laborales permanentes. En efecto, la contratación de trabajadores en misión tiene un término legal máximo cuya finalidad es que, cuando persistan las razones que originaron la contratación del trabajador en misión, la relación laboral adquiera un carácter permanente.

39. En este caso, el accionante sufrió de una condición de salud que le impidió desempeñar plenamente sus funciones. El demandante estuvo incapacitado por largos periodos y, finalmente, el médico tratante recomendó su reintegro con unas recomendaciones y restricciones sobre el tipo de trabajos que puede realizar. Por lo tanto, para la Corte, el accionante estaba amparado por el fuero de salud para el momento en que la empresa de servicios temporales dio por terminada su vinculación laboral.

40. Para la Corte, este caso plantea una pregunta sobre la forma en que las protecciones constitucionales y legales, como el término legal máximo para la contratación de trabajadores en misión, pueden terminar siendo utilizadas como mecanismos para evadir la garantía de estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta. En efecto, una de las justificaciones que las empresas accionadas expusieron para la terminación del contrato en este caso fue el vencimiento del término máximo para contratar trabajadores en misión, a pesar de que esta medida busca proteger al trabajador y no anular sus protecciones, como la estabilidad laboral reforzada.

41. Al resolver los problemas jurídicos, la Corte reitera que la Constitución prohíbe el despido automático cuando el trabajador esté amparado por la estabilidad laboral reforzada, en cuyo caso es necesario obtener la autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder con su desvinculación. De igual forma, la Corte resalta que –para justificar el despido en casos como este– es necesario constatar que las causas que motivaron la contratación por obra o labor efectivamente hayan cesado, con el propósito de evitar el encubrimiento de relaciones laborales permanentes bajo la figura de la contratación temporal a través de empresas de servicios temporales.

42. En consecuencia, la Corte amparará los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social del accionante, y ordenará como mecanismo transitorio de protección su reintegro, el cual deberá ser gestionado en forma conjunta y coordinada por *Prestador de Servicios S.A.* –la empresa de servicios temporales– y *Hacienda La Planicie S.A.* –la empresa usuaria–. Así mismo, ordenará el pago de la sanción por despido discriminatorio, ya que se constató el incumplimiento de la obligación de solicitar la autorización previa ante el Ministerio del Trabajo para proceder con la desvinculación, y el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Adicionalmente, la Corte ordenará que se realice el trámite de calificación del origen de la enfermedad y de pérdida de capacidad laboral.

43. Para justificar esta decisión, la Corte abordará las siguientes temáticas: **(i)** la caracterización de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud según la jurisprudencia constitucional; **(ii)** la naturaleza de los contratos laborales de los trabajadores en misión y sus implicaciones frente a la estabilidad laboral reforzada; **(iii)** el proceso de calificación del origen de la enfermedad y de la pérdida de capacidad laboral; y **(iv)** el análisis del caso concreto.

## **8. Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud**

44. El trabajo constituye un pilar fundamental de la vida en sociedad, no solo por ser la vía mediante la cual las personas acceden a los recursos necesarios para una existencia digna, sino porque también habilita el despliegue de un proyecto de vida autónomo y significativo<sup>21</sup>. En este marco, la Constitución no se limita a garantizar el acceso al trabajo, sino que exige condiciones que aseguren su estabilidad y dignidad<sup>22</sup>. Así, el orden constitucional reconoce que el trabajo no puede ser reducido a una relación instrumental. En consecuencia, la Corte Constitucional<sup>23</sup> ha establecido que la desvinculación laboral fundada en razones discriminatorias, como el deterioro del estado de salud del trabajador, vulnera principios esenciales del Estado Social de Derecho y desconoce la centralidad de la persona en el mundo del trabajo.

45. La Constitución, en su artículo 53, reconoce el derecho a la estabilidad laboral de todos los trabajadores. La estabilidad laboral puede ser precaria, relativa o reforzada, y su intensidad se define con base en la titularidad del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley imponen al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y produzca efectos jurídicos. Según la jurisprudencia de la Corte, la estabilidad laboral reforzada constituye un grado de protección diferenciado que obedece a la necesidad de garantizar los derechos fundamentales del trabajador<sup>24</sup>. Este nivel especial de protección tiene lugar en determinados casos en los que, para la Constitución y la ley, un despido puede estar motivado por razones discriminatorias.

46. En este contexto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 introdujo la figura de la estabilidad laboral reforzada para los casos en que un trabajador presenta afectaciones de salud. Esto implica que la desvinculación de un trabajador en dichas condiciones debe estar mediada por la autorización previa de un inspector de trabajo. El objetivo de exigir esta autorización es verificar que el despido no obedezca a las condiciones de salud del trabajador o, en caso de que sí se deba a dicha situación, que cumpla con las exigentes condiciones previstas en la Constitución y la ley para justificar la terminación del contrato de trabajo por tales motivos.

---

<sup>21</sup> Ver la sentencia T-448 de 2023.

<sup>22</sup> Artículo 53, Constitución Política.

<sup>23</sup> Ver las sentencias T-448 de 2023, SU-061 de 2023 y SU-049 de 2017.

<sup>24</sup> Ver la sentencia T-195 de 2022.

47. En una línea jurisprudencial pacífica, esta Corte ha precisado el alcance de esta protección de rango constitucional<sup>25</sup>, por lo cual en esta ocasión se reitera: **(i)** la titularidad de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud; **(ii)** el ámbito de protección; y **(iii)** los remedios pertinentes ante la vulneración de dicha garantía.

48. En primer lugar, **la titularidad de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud** recae sobre los trabajadores con pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, así como sobre “las personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”<sup>26</sup>, es decir, que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud<sup>27</sup>. De igual forma, la estabilidad laboral reforzada aplica a todo tipo de relación laboral, incluidos los contratos por obra o labor<sup>28</sup>.

49. En segundo lugar, **el ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada** se refleja en las siguientes garantías<sup>29</sup>:

- i. la prohibición general de despido discriminatorio;
- ii. el derecho a permanecer en el empleo;
- iii. la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador; y
- iv. la presunción de despido discriminatorio.

50. Esta Corte ha determinado que dichas garantías dependen de<sup>30</sup>:

- 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 un criterio discriminatorio.

---

<sup>25</sup> Ver la sentencia SU-049 de 2017.

<sup>26</sup> Ver las sentencias SU-061 de 2023 y SU-049 de 2017.

<sup>27</sup> Ver la sentencia SU-049 de 2017.

<sup>28</sup> Ver las sentencias SU-061 de 2023, SU-087 de 2022, T-020 de 2021 y SU-049 de 2017.

<sup>29</sup> Ver las sentencias SU-061 de 2023, T-195 de 2022 y T-448 de 2023.

<sup>30</sup> Ver las sentencias SU-061 de 2023, T-195 de 2022, T-448 de 2023, T-215 de 2014, T-188 de 2017, T-434 de 2020 y T-364 de 2023.



51. De esta forma, esta Corporación ha identificado, de forma no taxativa, un conjunto de situaciones que permiten acreditar el cumplimiento de los requisitos para la protección reforzada, los cuales fueron sistematizados en la sentencia SU-061 de 2023, y han sido consistentemente reiterados por las distintas salas de revisión. En consecuencia, para demostrar la existencia del primero de los requisitos enunciados –esto es, una condición de salud que impida o dificulte de manera significativa el desempeño de labores de forma normal y adecuada– la Corte ha señalado el siguiente conjunto de circunstancias:

Tabla 4. *Eventos que acreditan una condición de salud que impida o dificulte de manera significativa el desempeño de labores de forma normal y adecuada*

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impida 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 antes 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 encuentra en tratamiento médico y presenta diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informa 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 continúa la enfermedad.

	(c) El estrés laboral causa quebrantos de salud física y mental y, además, se cuenta con un porcentaje de PCL.
<b>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</b>	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afectaciones 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.

52. Asimismo, la Corte ha identificado diversas circunstancias que permiten deducir que el empleador conocía la situación de debilidad manifiesta antes del despido<sup>31</sup>, como medida contra la discriminación. Esta lista no es taxativa y tales situaciones se consideran acreditadas en los siguientes casos:

1. La enfermedad presentaba síntomas que la hacían notoria.
2. Después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral.
3. El accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o con una enfermedad diagnosticada que le exigía asistir a citas médicas durante su relación laboral.
4. El trabajador tiene un accidente laboral reportado que genera incapacidades y/o recomendaciones médicas y, con ello, una calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
5. El empleador contrata a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico.

53. Por el contrario, no se considera acreditada la situación cuando (i) ninguna de las partes presenta pruebas mínimas que permitan deducir que el empleador conocía la situación de debilidad manifiesta; o (ii) la enfermedad surge o se diagnostica después del despido.

54. La jurisprudencia constitucional ha reiterado de manera pacífica que **debe existir una justificación suficiente para la desvinculación, de forma que sea claro que la misma no tiene origen en una causa discriminatoria**. En

<sup>31</sup> Ver las sentencias T-320 de 2024 y SU-061 de 2023.

tal sentido, en los casos en que se desvincula a una persona en condición de debilidad manifiesta, opera una presunción según la cual el despido obedece a dicha situación, y por tanto, se presume que fue motivado por razones discriminatorias. En consecuencia, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción y demostrar que el despido obedeció a una justa causa o a una causa objetiva<sup>32</sup>, y no a razones discriminatorias. Esta causa debe ser acreditada en la solicitud presentada ante el Ministerio del Trabajo para obtener la autorización del despido.

55. En tercer lugar, en caso de no haberse solicitado dicha autorización procede la declaración de ineficacia del despido y el reconocimiento de la indemnización correspondiente a los 180 días de salario, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>33</sup>.

56. De igual forma, esta Corporación ha identificado las siguientes reglas para la procedencia del reintegro y la adopción de otros remedios, con el fin de reparar de forma integral la vulneración de derechos por discriminación en el trabajo:

Tabla 5. *Remedios procedentes por desconocimiento de la protección de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud*

Remedio	Descripción
<b>Reintegro laboral</b>	<p>La Corte considera que la tutela puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que, debido a su condición de salud, requieran de una protección laboral especial<sup>34</sup>. Se contempla la posibilidad de que el trabajador sea reintegrado a un puesto de trabajo en condiciones iguales, similares o mejores, que sean compatibles con su estado de salud.</p> <p>Para garantizar que el reintegro laboral sea una medida efectiva, la Corte establece el cumplimiento de las siguientes reglas:</p> <p><b>(i) Voluntad del trabajador.</b> El reintegro laboral depende de la voluntad del trabajador al momento de</p>

<sup>32</sup> Ver la sentencia SU-061 de 2023.

<sup>33</sup> Ver la sentencia T-364 de 2024.

<sup>34</sup> Ver la sentencia T-018 de 2013.

	<p>la sentencia, es decir, debe desear ser reintegrado.</p> <p><b>(ii) Compatibilidad con la salud.</b> El empleador debe reubicar al trabajador en un puesto compatible con su salud, incluso si esto implica un cambio en las funciones laborales debido a limitaciones físicas o psicológicas. Esta reubicación debe considerar la proporcionalidad entre las funciones previas y las nuevas asignadas.</p> <p><b>(iii) Evaluación de viabilidad.</b> Debe evaluarse la viabilidad de la reubicación considerando el tipo de función del trabajador, la naturaleza del empleador y las condiciones de la empresa.</p> <p><b>(iv) Capacidad para el reintegro.</b> Si la reubicación excede la capacidad del empleador, este debe informarlo al trabajador y buscar soluciones razonables<sup>35</sup>.</p>
<b>Pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir</b>	El trabajador tiene derecho a recibir los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta el reintegro. Este derecho busca restablecer económicamente al trabajador por el periodo en el que estuvo sin empleo debido a la desvinculación discriminatoria.
<b>Afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social</b>	Obligación del empleador de afiliar al trabajador al Sistema Integral de Seguridad Social y realizar los respectivos aportes a los subsistemas. Esta medida garantiza que el trabajador mantenga su protección integral en materia de seguridad social durante todo el tiempo de su relación laboral.
<b>Capacitación para nuevo cargo o funciones</b>	En caso de que el trabajador deba asumir un nuevo cargo o funciones diferentes a las que desempeñaba antes de su desvinculación, debe recibir capacitación adecuada para desempeñar las nuevas responsabilidades. Este remedio garantiza que el trabajador esté debidamente preparado para adaptarse a los cambios en su puesto de trabajo y contribuye a su desarrollo personal y profesional.

<sup>35</sup> Ver las sentencias T-351 de 2015 y T-195 de 2022.

## **9. Las empresas de servicios temporales, los trabajadores en misión y la estabilidad laboral reforzada en estos casos**

57. La Corte considera pertinente, debido a la naturaleza contractual bajo la cual fue vinculado el accionante, precisar los alcances y el ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud en el caso de los trabajadores en misión. En particular, se abordará el alcance de dicha garantía frente a los presupuestos fácticos que justifican la terminación de este tipo de vínculo laboral: **(i)** cuando se extingue la causa que dio origen a la contratación del trabajador en misión, y **(ii)** cuando se cumple el término legal máximo previsto para este tipo de contratos.

58. Con ese propósito, la Corte desarrollará los siguientes ejes temáticos: **(i)** una exposición del marco jurídico aplicable a las empresas de servicios temporales y a los trabajadores en misión; **(ii)** un recuento jurisprudencial sobre los casos en que el uso de este tipo de empresas ha sido considerado como un mecanismo para encubrir contratos a término indefinido; y **(iii)** unas precisiones sobre la estabilidad laboral reforzada en contratos a término definido o por obra o labor, en el caso de los trabajadores en misión.

### **9.1.Marco jurídico de las empresas de servicios temporales y los trabajadores en misión**

59. La Ley 50 de 1990 estableció el marco jurídico de las empresas de servicios temporales y de los trabajadores en misión. De esta forma, las empresas de servicios temporales se dedican de forma exclusiva a suministrar trabajadores a otras denominadas “empresas usuarias”, para que desarrollen labores de carácter temporal, ocasional o transitorio. Así, aunque la labor se desarrolla en las instalaciones o bajo las órdenes de la empresa usuaria, el vínculo laboral y las obligaciones contractuales corresponden a la empresa de servicios temporales.

60. El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece que las empresas de servicios temporales solo podrán contratar trabajadores en misión bajo las siguientes circunstancias: **(i)** cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; **(ii)** cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; o **(iii)** para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de

servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

61. De lo anterior se desprende que las relaciones laborales de los trabajadores en misión “subsiste[n] mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado”<sup>36</sup>, y están limitadas temporalmente a un periodo máximo de un año. Sobre esto, el Decreto 4369 de 2006 establece que “si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio”. En consecuencia, la Corte observa la existencia de dos presupuestos fácticos distintos que pueden llevar a la terminación de la relación laboral de los trabajadores en misión: (i) el fin de la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador en misión, y (ii) el cumplimiento del plazo máximo determinado por la ley para esta clase de contratos.

## **9.2.El contrato realidad en las relaciones laborales y el uso de empresas de servicios temporales como un mecanismo para encubrir contratos a término indefinido**

62. El principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye una manifestación del carácter protector del derecho laboral y del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. En virtud de este principio, en las relaciones laborales el vínculo real entre empleador y trabajador prevalece sobre las formalidades jurídicas que puedan revestir dichas relaciones<sup>37</sup>.

63. Como desarrollo de este principio, tanto esta Corporación como la Corte Suprema de Justicia tienen una línea jurisprudencial consolidada sobre los límites de los contratos laborales de los trabajadores en misión, con el propósito de evitar que bajo esta modalidad se encubran relaciones de carácter permanente. Así, cuando la contratación del trabajador en misión no se ajusta a los presupuestos establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, se configura una contratación fraudulenta, en la que la figura de la empresa usuaria se torna ficticia, asumiendo en realidad la calidad de empleadora, y la

---

<sup>36</sup> Ver la sentencia T-614 de 2019.

<sup>37</sup> Ver la sentencia T-284 de 2019.

empresa de servicios temporales actúa como un empleador aparente y mero intermediario<sup>38</sup>.

64. De forma consecuente, el límite temporal impuesto a la contratación de un trabajador en misión constituye una garantía orientada a proteger los derechos del trabajador, y busca impedir que se utilicen las empresas de servicios temporales como un medio para desconocer sus derechos prestacionales<sup>39</sup>.

65. La jurisprudencia constitucional ha manifestado que, cuando la empresa usuaria requiere los servicios del trabajador en misión por un período que excede el límite temporal de un año, “debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestaciones del trabajador, so pena de su vulneración”<sup>40</sup>. Esta posición ha sido reiterada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

“Pero si esto persiste para el correspondiente servicio contratado una vez agotados los plazos máximos permitidos por la ley, ya no podrá utilizar válidamente los servicios de una E.S.T., la misma que venía contratando o de otra; así lo reconoce el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1707 de 1991 [...] No se trata entonces de que solamente se pueda celebrar un único contrato de seis meses prorrogables por otros seis, sino que para una misma necesidad ese es el máximo permitido por las normas. Es claro que si las necesidades de servicio son permanentes, deberán vincularse trabajadores bajo esta modalidad”<sup>41</sup>.

66. Por todo lo anterior, esta Corporación<sup>42</sup> considera que, por regla general, las empresas de servicios temporales tienen la calidad de empleadoras de los trabajadores en misión, siempre y cuando su contratación se dé en razón de los eventos previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y la prestación de los servicios del trabajador en misión se realice por un período máximo de seis meses, prorrogables máximo por un período igual.

67. En los casos en los que las empresas usuarias requieran del servicio prestado por el trabajador por un período superior a un año, deberán recurrir a una modalidad de contratación distinta. Así, en los casos en los que se incumpla el término legal de un año o no se cumplan los presupuestos del

---

<sup>38</sup> Ver las sentencias T-264 de 2019, T-284 de 2019 y T-448 de 2023.

<sup>39</sup> Ver las sentencias T-614 de 2017, T-284 de 2019 y T-503 de 2015.

<sup>40</sup> Ver las sentencias T-614 de 2017, T-284 de 2019 y T-503 de 2015.

<sup>41</sup> Sentencia del 24 de abril de 1997, reiterada en la Sentencia del 21 de febrero de 2006.

<sup>42</sup> Ver las sentencias T-264 de 2019, T-284 de 2019, T-448 de 2023 y T-64 de 2024.

artículo 77 de la Ley 50 de 1990, deberá entenderse a la empresa usuaria como verdadera empleadora. En cualquier caso, la empresa de servicios temporales deberá responder de forma solidaria por las acreencias laborales de los trabajadores contratados en incumplimiento de los límites legales<sup>43</sup>.

### **9.3. La estabilidad laboral reforzada en contratos a término definido y por obra o labor y los trabajadores en misión**

68. Como lo explicó la Corte, el carácter de los contratos de los trabajadores en misión es eminentemente temporal. Por ello, dichos contratos suelen adoptar la modalidad de contratos a término definido o por obra o labor. Ahora bien, esta Corporación ha señalado que, cuando existe estabilidad laboral reforzada, opera una prohibición de despido automático que aplica incluso en los contratos que son de naturaleza temporal, como los de término fijo o por obra o labor. En estos casos, el empleador no puede simplemente optar por no renovar el contrato al llegar el término estipulado ni argumentar que el simple vencimiento del término constituye una causa objetiva para darlo por finalizado<sup>44</sup>. En consecuencia, el trabajador con estabilidad laboral reforzada tiene derecho a conservar su empleo hasta que se pruebe, ante el Ministerio del Trabajo, una causa objetiva que justifique la terminación del contrato y se demuestre que dicha desvinculación no obedece a motivos discriminatorios relacionados con su estado de salud.

69. La conclusión recién expuesta tiene sustento en múltiples pronunciamientos de esta Corporación y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En el caso de los contratos a término definido, la Corte Suprema entiende que, si bien la expiración del plazo pactado es una causa legal para la terminación del vínculo laboral, “no necesariamente deviene en una causa objetiva, ya que no es un suceso que ocurra por sí solo, sino que ‘está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo’”<sup>45</sup>.

70. En el mismo sentido, esta Corte sostiene que la expiración del plazo no puede ser considerada como una causa objetiva para la terminación del contrato, pues no constituye una razón suficiente en los casos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada por razones de salud<sup>46</sup>. Adicionalmente, la

---

<sup>43</sup> Artículos 35 del Código Sustantivo del Trabajo y 20 del Decreto 4369 de 2006.

<sup>44</sup> Ver la sentencia T-364 de 2024.

<sup>45</sup> Sentencia SL2586 de 2020, reiterada en la sentencia SL711 de 2021.

<sup>46</sup> Ver las sentencias T-632 de 2016, T-035 de 2022 y T-195 de 2022.



Corte concluyó que la expiración del plazo no desvirtúa por sí misma la presunción de despido discriminatorio y no exime al empleador de solicitar la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo por la ocurrencia de una causal objetiva<sup>47</sup>. En consecuencia, esta Corporación señaló que cuando el empleador alegue como causa para la terminación del contrato la culminación de la obra o labor, tiene la obligación de probar que, en efecto, cesaron las razones que motivaron la contratación del trabajador<sup>48</sup>.

71. Es decir que, como se explicó, la estabilidad laboral reforzada opera también en contratos de naturaleza temporal y, en ellos, el vencimiento del término inicialmente pactado no es una causa objetiva para desconocer el fuero. Al aplicar este criterio a la contratación de un trabajador en misión, la Corte concluye entonces que el cumplimiento del plazo máximo de un año no constituye una razón suficiente para desvincular al empleado que tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. En estos casos, el empleador conserva la obligación de demostrar que la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador en misión ha finalizado. Por lo cual, en los casos de trabajadores protegidos por estabilidad laboral reforzada, cuando se acredite la terminación de las causas que dieron origen a la contratación, pero la empresa de servicios temporales no haya solicitado la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, se configura una vulneración del derecho constitucional del trabajador a la estabilidad laboral reforzada, lo que impone a dicha empresa la obligación de reintegrarlo.

72. Cualquier otra interpretación –encuentra la Corte– desdibujaría el objetivo, ya descrito en acápites anteriores, del término legal máximo de un año, que es la protección de los derechos laborales del trabajador en misión. En efecto, mediante el término de un año, lo que se busca es evitar que se oculten relaciones de carácter permanente bajo formas contractuales temporales y garantizar la obligación de las empresas usuarias de optar por otra modalidad de contratación permanente cuando las razones que dieron origen a la relación laboral subsistan al cabo de dicho término. En síntesis, el límite temporal de un año –que es una medida protectora de los derechos del trabajador en misión– no puede convertirse en un argumento para desconocer su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

---

<sup>47</sup> Ver la sentencia T-195 de 2022.

<sup>48</sup> Ver las sentencias T-102 de 2020, T-458 de 2024 y T-448 de 2023.

## **10.Sobre el proceso de calificación de origen de la enfermedad y la pérdida de capacidad laboral**

73. El artículo 48 de la Constitución Política reconoce la seguridad social, en primer lugar, como un derecho fundamental de carácter irrenunciable que debe ser garantizado a todos los residentes del territorio nacional; y, en segundo lugar, como un servicio público de obligatorio cumplimiento, sujeto a la regulación y control del Estado, y orientado por los principios de solidaridad, eficacia y universalidad<sup>49</sup>.

74. La Ley 100 de 1993 desarrolló el mandato constitucional del artículo 48 y, entre otras disposiciones, reguló las consecuencias —en materia de salud y pensiones— de tener una incapacidad laboral. Según el artículo 38 de esta ley, se considera “inválida”<sup>50</sup> a “la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”. Así, cuando la causa de la incapacidad es una enfermedad de origen común, corresponde a la EPS emitir un concepto de rehabilitación —ya sea favorable o desfavorable— antes de que el afiliado cumpla 120 días de incapacidad. Una vez proferido dicho concepto, la EPS debe remitirlo a la administradora de fondos de pensiones (AFP) correspondiente, a más tardar el día 150 de incapacidad.

75. De esta forma, y en la medida que la AFP no se encuentra habilitada para realizar directamente la calificación, esta deberá realizar el trámite correspondiente ante la compañía de seguros que asume el riesgo de invalidez y muerte para proceder con la calificación, entidad habilitada para este fin. En caso de que el concepto sea favorable, la AFP podrá aplazar el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral por un periodo adicional de hasta 360 días calendario, contados a partir del cumplimiento de los primeros 180 días de incapacidad temporal reconocidos por la EPS.

76. En el mismo sentido, los artículos 41 y siguientes de la Ley 100 de 1993, modificados por el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2021, prevén los procedimientos que deben llevarse a cabo en lo correspondiente a la

---

<sup>49</sup> Ver la sentencia T-133 de 2023.

<sup>50</sup> Esta Corte señaló que el término “inválido” o “inválida”, especialmente cuando se refiere a personas en situación de discapacidad, no corresponde a las tendencias actuales de derechos humanos que priorizan su dignidad y autonomía. Sin embargo, por tratarse de una norma que es eminentemente protectora, el término no fue considerado inconstitucional. Ver la sentencia C-458 de 2015.

calificación de la pérdida de capacidad laboral. En efecto, el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 establece lo siguiente:

“(…) Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -Colpensiones-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL), a las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las Entidades Promotoras de Salud (EPS), determinar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. (...)”

77. De este modo, la asignación de competencias a las entidades aseguradoras del Sistema de Seguridad Social Integral encargadas del pago por riesgos de invalidez —específicamente las mencionadas en el artículo 41— busca agilizar y hacer más eficiente el proceso de calificación, al facultarlas para realizarlo en primera instancia sin que sea necesario acudir a las juntas de calificación para iniciar formalmente dicho trámite<sup>51</sup>. Así, los responsables de determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias son Colpensiones, las Administradoras de Riesgos Profesionales, las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y las Entidades Promotoras de Salud, de manera que se garantice un proceso ágil a sus afiliados.

## **11.Caso concreto**

78. En el caso concreto, la Corte considera que el señor *Parra* estaba amparado al momento de su despido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud. En consecuencia, *Prestador de Servicios S.A.* y *Hacienda La Planicie S.A.* violaron su derecho al trabajo, y en especial a la estabilidad laboral reforzada.

79. En todo caso, como se explicará más adelante, el remedio sobre el reintegro que se adopta en esta sentencia es transitorio. En principio, al juez de tutela no le corresponde declarar de manera definitiva si la relación laboral del accionante fue la de un trabajador en misión con la empresa de servicios temporales, como se hizo constar en el contrato, o si en realidad el accionante era un empleado permanente de la empresa usuaria. Esta declaración la debe hacer el juez laboral ordinario, quien puede estudiar de forma integral todos

---

<sup>51</sup> Ver la sentencia C-120 de 2020.

los elementos que caracterizan la relación laboral. Sin embargo, como se demostró la probable ocurrencia de un perjuicio irremediable para los derechos fundamentales del accionante, y existen indicios que sugieren que los motivos por los que el demandante fue contratado para prestar sus servicios en la empresa usuaria se mantienen, la Corte ordenará como mecanismo transitorio el reintegro del trabajador de manera conjunta a la empresa usuaria y a la empresa de servicios temporales. En consecuencia, la Corte le advertirá al accionante que, dentro del término de cuatro meses, deberá presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, con el fin de determinar de manera definitiva la procedencia del reintegro y, si a bien lo considera el accionante, el tipo de contrato que debe regir su relación laboral.

80. En último lugar, la Corte expondrá que la Nueva EPS y la AFP Colfondos vulneraron el derecho a la seguridad social del señor *Esteban Parra* porque, en el marco de sus respectivas competencias, no adelantaron las gestiones necesarias y suficientes para garantizar que se realizara el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral del trabajador. Por lo tanto, adoptará las medidas necesarias para remediar esta situación y garantizar que se pueda calificar la pérdida de capacidad del señor *Parra* y, con ello, se puedan adoptar las medidas de protección social que correspondan.

#### **11.1.El señor *Esteban Parra* estaba amparado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud**

81. La Sala de Revisión encuentra que *Esteban Parra* se encontraba amparado al momento de su despido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud. Por lo tanto, Prestador de Servicios S.A. y *Hacienda La Planicie* S.A. vulneraron su derecho al trabajo, y en especial a la estabilidad laboral reforzada, así como su derecho a la seguridad social, al impedirle hacer las cotizaciones correspondientes durante este tiempo. En consecuencia, se concederá el amparo y se ordenarán los remedios correspondientes. Esta decisión se fundamenta en el hecho de que quedó acreditado que el trabajador presentaba una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el desempeño normal y adecuado de sus funciones, que dicha situación de debilidad manifiesta era conocida por el empleador antes de la desvinculación y que no existió una justificación suficiente para la terminación del contrato.

82. En primer lugar, del material probatorio se advierte que **el accionante enfrentaba una situación médica que afectaba de forma sustancial su capacidad laboral**. En efecto, se encuentra acreditado que el trabajador tuvo un amplio período de incapacidades antes de su despido. En particular, *Esteban Parra* estuvo incapacitado durante un total de 339 días dentro de la vigencia de la relación laboral<sup>52</sup>. Además, al momento de la desvinculación existía un diagnóstico médico vigente que contenía recomendaciones y restricciones laborales específicas para el desempeño de sus funciones<sup>53</sup>. En concreto, el accionante fue diagnosticado con “trastorno de disco lumbar con radiculopatía”, y su médico tratante emitió una recomendación laboral de “no levantar pesos mayores a 10kg, evitar actividad de alta demanda, alternar posiciones”<sup>54</sup>.

83. Por lo cual, la Corte encuentra que, en primer lugar, el largo período de incapacidades al cual estuvo sometido el accionante le impidió ejercer sus funciones. Este es un hecho probado tanto por lo manifestado por el señor *Parra* como por lo reconocido por *Hacienda La Planicie S.A.*, al referirse al período de incapacidades, el cual “le impidió al trabajador en misión continuar con el desarrollo de las actividades para las cuales fue requerido”<sup>55</sup>.

84. De igual forma, la Corte encuentra probado que, por su diagnóstico médico y las recomendaciones dadas por el médico tratante para su retorno al trabajo, estas podían afectar el normal desempeño de las funciones que debía desempeñar en su cargo. Así, el accionante manifestó que debía realizar manipulación de cargas de alrededor de 15 kg durante su jornada de trabajo<sup>56</sup>. En el mismo sentido, de la documentación aportada por *Hacienda La Planicie S.A.*, se evidencia que dentro de las funciones del cargo se encontraba la manipulación de maquinaria como guadañas y bombas de espalda<sup>57</sup>. Lo anterior incluso encuentra soporte en los riesgos identificados para el cargo<sup>58</sup>:

---

<sup>52</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “28CONTESTACION.pdf”.

<sup>53</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “02Anexos.pdf”, p3.

<sup>54</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “02Anexos.pdf”, p3.

<sup>55</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*

<sup>56</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Esteban Parra*.

<sup>57</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*, Anexo 1.2.

<sup>58</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*, Anexo 1.2..

<b>Biomecánico:</b> Manipulación manual de cargas, Movimiento repetitivo, Esfuerzo, posturas prolongadas	Desgarres, esguinces, torceduras Dolores musculares Desgaste de segmentos funcionales	Realizar pausas activas del cuerpo antes, durante y después de la jornada laboral que le permita relajar los diferentes grupos musculares y recuperar la fortaleza física. Al momento de levantar la bomba de espalda del piso, el trabajador debe: flexionar las rodillas, mantener la espalda recta y al realizar el levantamiento hacer la fuerza con los brazos y las piernas. Al realizar el corte con la guadaña gire el cuerpo al mismo tiempo que los miembros inferiores.
---	---	--

85. Por tanto, la Sala concluye que la situación médica del accionante le impedía ejercer normalmente sus funciones como trabajador en misión en *Hacienda La Planicie S.A.*, para el momento en que fue desvinculado.

86. En segundo lugar, la Corte considera acreditado que **la condición de salud del trabajador era ampliamente conocida por el empleador**, conforme lo evidencian las pruebas aportadas en el expediente. En efecto, la empresa de servicios temporales tramitó reiteradamente un total de 27 incapacidades médicas<sup>59</sup>. Además, en el oficio mediante el cual *Prestador de Servicios S.A.* comunicó la terminación de la relación laboral, se reconoció expresamente que el trabajador había tenido múltiples incapacidades recientes<sup>60</sup>. Esta condición también era conocida por *Hacienda La Planicie*, pues como lo manifestó en su oficio del 13 de junio de 2025, *Prestador de Servicios S.A.* le informó sobre la situación medica del accionante de forma previa a la desvinculación<sup>61</sup>.

87. Adicionalmente, la Corte observa que *Prestador de Servicios S.A.* no solo conocía la existencia de incapacidades reiteradas y prolongadas, sino que también tenía información detallada sobre el diagnóstico médico, la sintomatología y los conceptos clínicos del señor *Esteban Parra*. Esto se debe a que, según la documentación anexa al contrato de trabajo, se establecía que el trabajador tenía la obligación de adjuntar la historia clínica a las incapacidades médicas para que fueran reconocidas por el empleador<sup>62</sup>. En el proceso, el accionante afirmó que remitió su historia clínica junto con las incapacidades, hecho que no fue controvertido por la parte accionada<sup>63</sup>.

<sup>59</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “28CONTESTACION.pdf”.

<sup>60</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “26CONTESTACION.pdf”, p 38.

<sup>61</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*

<sup>62</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “03Anexos.pdf”, p. 11.

<sup>63</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “01DEMANDA.pdf”.

88. Sobre este punto, la Corte llama la atención acerca de que exigir al trabajador aportar la historia clínica como requisito para que se le reconozcan las incapacidades vulnera su derecho a la intimidad, en tanto que, como lo ha sostenido esta Corporación, las historias clínicas son de documentos sometidos a reserva y que contienen información propia de la esfera privada del trabajador<sup>64</sup>. Adicionalmente, según lo dispuesto por el artículo 10 de Ley Estatutaria de la Salud, las personas tienen derecho a que su historia clínica sea tratada con confidencialidad y únicamente puede ser conocida por parte de terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley. En consecuencia, se ordenará a *Prestador de Servicios S.A.* abstenerse en el futuro de solicitar documentación de carácter reservado a sus trabajadores, y que proceda a eliminar de sus registros los correspondientes a la historia clínica correspondiente al señor *Esteban Parra*.

89. En tercer lugar, la Corte concluye que **no existieron razones suficientes para la desvinculación del trabajador y que no se logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio**. Lo anterior se debe a que, para la Corte, existen contradicciones notorias en las razones esgrimidas por la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria para justificar la desvinculación del trabajador, y no se acreditó que las razones que dieron origen a la vinculación hubiesen concluido.

90. En este sentido, la Sala advierte que la razón expresada por la empresa de servicios temporales para la desvinculación del trabajador fue, en un inicio, la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado, con fundamento en el artículo 61, numeral 1, literal d del Código Sustantivo del Trabajo<sup>65</sup>. Esta afirmación fue sostenida de forma reiterada a lo largo del proceso de tutela por parte de *Prestador de Servicios S.A.* y *Hacienda La Planicie S.A.* No obstante, en el oficio mediante el cual se comunicó la desvinculación definitiva al señor *Parra*, la empresa de servicios temporales manifestó que las causas del despido correspondían a las contempladas en el artículo 62, literal a, numerales 2, 6 y 10 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

- “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”;

---

<sup>64</sup> Ver sentencia T-1051 de 2008.

<sup>65</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “26CONTESTACION.pdf”, p. 40.

- “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”; y
- “La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.”

91. Estos presupuestos, que además no constituyen causas objetivas para la desvinculación, no guardan relación alguna con la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el trabajador, y no se encuentra probada su ocurrencia dentro del proceso.

92. Adicionalmente, se observa que, si bien las empresas accionadas alegaron de manera reiterada que la desvinculación obedecía al fin de la obra o labor para la cual fue contratado el accionante, de las respuestas al requerimiento de pruebas se evidencia que *Hacienda La Planicie S.A.* reconoció que la decisión de proceder con el despido del señor *Parra* obedeció a la imposibilidad de ejercer sus labores –la cual, como se explicó, se debió a su condición de salud– y por ello se determinó esperar el cumplimiento del plazo máximo legal de los contratos de trabajadores en misión:

“Posteriormente, se recibió por *PRESTADOR DE SERVICIOS S.A.* comunicación sobre la expedición de nuevas incapacidades sucesivas, lo que le impidió al trabajador en misión continuar con el desarrollo de las actividades para las cuales fue requerido, razón por la cual, atendiendo al estado de salud soportado en las incapacidades médicas, mi representada en calidad de empresa usuaria, actuando con base en el principio de buena fe y atendiendo al deber de solidaridad, estuvo conforme con la decisión de *PRESTADOR DE SERVICIOS S.A.* -empleador directo- de mantener al trabajador en misión hasta el plazo máximo legal permitido en los términos del artículo 77, numeral 3, de la Ley 50 de 1990”<sup>66</sup>.

93. Esta manifestación fue reiterada por la empresa usuaria en múltiples ocasiones en el oficio remitido a esta corporación. De igual forma, *Prestador de Servicios S.A.* sostuvo en su contestación a la acción de tutela que “el servicio contratado solo fue necesario durante un tiempo temporal que tuvo la empresa usuaria y ya esa labor temporal es inexistente, máxime si se ha

---

<sup>66</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*



superado el término máximo de 6 meses prorrogables por otros 6 meses que predica la Ley 50 de 1990”<sup>67</sup>. La empresa de servicios temporales también insistió en esta explicación en el oficio que respondió el requerimiento de pruebas.

94. Adicionalmente, si bien la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales afirmaron que la relación laboral con el señor *Parra* terminó porque se extinguieron las razones que dieron lugar al contrato por obra o labor, la Corte no encuentra probadas que dichas razones se extinguieron. En efecto, el trabajador fue contratado como operario de campo plateo químico bajo la justificación de que existió un incremento en la producción por parte de la empresa usuaria y debido a “la ejecución del programa de fertilización, el control de malezas/arvense en determinadas épocas del año, particularmente durante los periodos de lluvias”<sup>68</sup>. En concreto, la empresa usuaria sostuvo que estas circunstancias se debieron a que existió un aumento de las precipitaciones en el mes de agosto de 2023, lo que exigió tener una disponibilidad mayor de trabajadores para ejecutar dicho programa de fertilización.

95. Ahora bien, ante el requerimiento probatorio realizado por la magistrada ponente sobre las circunstancias que marcaron el fin de la obra o labor, tanto *Hacienda La Planicie S.A.* como *Prestador de Servicios S.A.* se limitaron a manifestar que la situación que dio origen a la contratación había culminado y, para demostrarlo, señalaron que desvincularon a los trabajadores en misión que habían sido contratados para el mismo proyecto que el accionante. Según la información enviada por las mencionadas empresas, el último de dichos trabajadores, además del accionante, fue desvinculado el 25 de julio de 2024.

96. No obstante, la Corte encuentra que en la actualidad *Hacienda La Planicie S.A.* mantiene vigentes dos proyectos con *Prestador de Servicios S.A.* que responden a las mismas causas que dieron origen a la contratación del accionante:

**“Proyecto de incremento de producción y poda:** En este proyecto, mi representada requirió solicitar a la empresa de servicios temporales la asignación de 171 trabajadores en misión, con el propósito de apoyar la gestión del volumen o pico de producción correspondiente al primer

---

<sup>67</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “26CONTESTACION.pdf”, p. 40.

<sup>68</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*

semestre del año 2025, así como ejecutar las actividades de poda requeridas.

**Proyecto de mantenimiento y fertilización:** En este proyecto, mi representada requirió solicitar a la empresa de servicios temporales la asignación de 104 trabajadores en misión, destinados a la ejecución del programa de fertilización que se lleva a cabo de manera paralela a la temporada de lluvias. Asimismo, para suplir la cantidad de personal que se requiere para ejecutar el plateo químico, cuya necesidad se incrementa de manera puntual y especial por la misma presencia de las lluvias, como ya se explicó.”<sup>69</sup>

97. Asimismo, la Corte observa que, según los documentos remitidos por *Prestador de Servicios S.A.*, menos de un mes después de la desvinculación definitiva del accionante, la empresa procedió a proveer múltiples trabajadores en misión para *Hacienda La Planicie S.A.* De igual forma, en los dos meses previos a su desvinculación, la empresa de servicios temporales contrató también varios trabajadores en misión bajo la misma justificación<sup>70</sup>.

98. En conclusión, para la Corte, la verdadera razón del despido no obedeció al fin de la obra o labor para la cual fue contratado, como inicialmente argumentaron las empresas accionadas. En efecto, en otras oportunidades, las accionadas manifestaron que la razón del despido fue el cumplimiento del límite legal establecido para los trabajadores en misión. Sin embargo, como ya lo explicó la Corte, no es admisible usar una garantía legal –que tiene como fin la protección del trabajador– para evadir la obligación constitucional de solicitar autorización para el despido ante el Ministerio del Trabajo, cuando el trabajador está amparado por el fuero de salud. En consecuencia, no se logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio y la Corte debe adoptar remedios para proteger los derechos del accionante.

### **11.2.Los remedios a adoptar ante la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor *Esteban Parra***

99. Como lo explicó la Corte, en este caso la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social del señor *Esteban Parra*, debido a que fue despedido a pesar de que estaba protegido por la estabilidad laboral reforzada.

---

<sup>69</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Hacienda La Planicie S.A.*

<sup>70</sup> Oficio del 13 de junio de 2025 de *Prestador de Servicios S.A* anexo”Pruebas Corte Constitucional”, p. 192.

En la demanda de tutela, el señor *Parra* pidió (i) que se ordene a *Prestador de Servicios S.A.* el reintegro al cargo que venía desempeñando y (ii) que se le ordene a la Nueva EPS la remisión a medicina laboral para el diagnóstico respectivo debido a sus incapacidades continuas.

100. Esta Corporación ha precisado que el juez de tutela en determinados casos tiene la facultad –y el deber– de adoptar medidas incluso si estas no fueron solicitadas por el demandante, cuando sea necesario para la protección de derechos del accionante y sea posible superar obstáculos puramente formales o argumentativos<sup>71</sup>. De esta forma, la facultad del juez de tutela de adoptar decisiones *ultra y extra petita* (más allá o por fuera de lo solicitado) son una manifestación de la informalidad y el carácter sumario y preferente de la acción de tutela<sup>72</sup>. Así, la aplicación de estas facultades por parte de la Corte pretende que el fallo corresponda con el estudio de los hechos y situaciones del caso concreto y se garantice la protección real y efectiva de sus derechos<sup>73</sup>.

101. En este caso, la Corte considera que el reintegro es procedente, debido a que el empleador omitió solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para el despido del accionante, quien se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada por causas de salud, al no haberse desvirtuado la presunción de despido discriminatorio. En efecto, como no se encontró probada la ocurrencia de una razón objetiva para su desvinculación, la Corte ordenará el reintegro del trabajador.

102. Ahora bien, para hacer efectivo el reintegro del accionante, la Corte tiene en cuenta que, como lo señaló en las consideraciones generales de esta sentencia, el empleador de un trabajador en misión es –en principio– la empresa de servicios temporales, salvo que se demuestre que no se cumplen los requisitos legales que caracterizan esta figura contractual y la relación laboral se deba entender celebrada en forma directa con la empresa usuaria. Así, en caso de que la contratación del trabajador en misión desborde los límites legales, la ley y la jurisprudencia consideran que la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria son solidariamente responsables de las acreencias laborales debidas al trabajador<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Ver la sentencia SU-241 de 2021.

<sup>72</sup> Ver la sentencia SU-195 de 2012.

<sup>73</sup> Ver la sentencia T-155 de 2025.

<sup>74</sup> Artículos 35 del Código Sustantivo del Trabajo y 20 del Decreto 4369 de 2006. Ver también la sentencia T-284 de 2019.

103. En este caso, a la Corte no le corresponde decidir si la relación del señor *Parra* correspondía efectivamente a la de un trabajador en misión o si debía entenderse vinculado directamente a la empresa usuaria. Sin embargo, como se explicó en los fundamentos 94 a 97 de esta sentencia, existen indicios que sugieren que los motivos que llevaron a la prestación de los servicios del accionante en la empresa usuaria subsistían. Por lo tanto, para garantizar la protección efectiva de los derechos al trabajo y a la seguridad social del demandante, es necesario que el reintegro se ordene a la empresa donde el trabajador desempeñaba sus funciones. Así lo ha hecho esta Corporación en otras ocasiones<sup>75</sup>, como mecanismo transitorio, mientras la jurisdicción ordinaria laboral determina el tipo de contrato que debe regir la relación laboral del trabajador. De lo contrario, podría correrse el riesgo de desproteger al señor *Parra*, pues la Corte no puede ignorar que sin el reintegro al lugar donde prestaba sus servicios se seguirán vulnerando sus derechos al trabajo y a la seguridad social.

104. En consecuencia, la Corte ordenará el reintegro del accionante si el señor *Parra* así lo desea, el cual deberá ser gestionado en forma conjunta por *Prestador de Servicios S.A.* y *Hacienda La Planicie S.A.*. El reintegro deberá realizarse a un puesto en la empresa usuaria que sea compatible con sus condiciones de salud y atendiendo a las recomendaciones médicas de no levantar pesos mayores a 10kg, evitar actividad de alta demanda y alternar posiciones, en un cargo igual o de mejores condiciones al que ostentaba originalmente. En caso de ser ubicado en un nuevo puesto de trabajo, se deberá realizar la correspondiente capacitación para el adecuado desempeño de sus funciones.

105. Asimismo, la Corte le advertirá al señor *Parra* que esta medida de protección busca garantizar sus derechos de forma que pueda recibir su salario y cotizar al sistema de seguridad social mientras subsista el fuero de salud. Sin embargo, para determinar —en forma definitiva— la procedencia de su reintegro y, en caso de que así lo desee, para establecer cuál fue la naturaleza de su relación laboral con *Hacienda La Planicie S.A.* y *Prestador de Servicios S.A.*, así como para obtener el pago de prestaciones económicas (como los salarios y prestaciones dejados de recibir, los cuales no solicitó en la demanda de tutela), deberá presentar una demanda ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral.

---

<sup>75</sup> Ver las sentencias T-614 de 2017, T-284 de 2019 y T-503 de 2015.

106. En este sentido, las protecciones relacionadas con su reintegro que se ordenan en esta sentencia estarán vigentes hasta que el juez ordinario laboral resuelva de fondo y mediante sentencia en firme sobre la situación laboral del señor *Parra*. En consecuencia, la Corte le advertirá al señor *Parra* que cuenta con un término máximo de cuatro (4) meses a partir de la notificación de esta sentencia para presentar la demanda correspondiente pues, de lo contrario, perderá las protecciones que se derivan de esta sentencia.

107. Por último, al no haberse desvirtuado la presunción de despido discriminatorio ni acreditado la existencia de una causa suficiente para la terminación del vínculo laboral, la Corte ordenará el pago solidario, por parte de *Hacienda La Planicie S.A.* y *Prestador de Servicios S.A.*, de la indemnización por despido discriminatorio, correspondiente a 180 días de salario. Esta decisión se adopta en ejercicio de las facultades de la Corte de fallar *extra y ultra petita*, debido a que la indemnización por despido discriminatorio es un derecho irrenunciable del trabajador en caso de constatarse esta situación. En este sentido, la Corte considera que esta medida es necesaria para conjurar la vulneración de los derechos al trabajo y a la seguridad social del señor *Parra* que fue identificada en esta providencia.

### **11.3. La EPS y la AFP vulneraron el derecho a la seguridad social del señor *Esteban Parra* al no adelantar las gestiones necesarias para la calificación de su pérdida de capacidad laboral**

108. En relación con la solicitud del señor *Parra* de ser remitido a medicina laboral para que califique su estado de salud a partir de las incapacidades que ha tenido, la Corte encuentra que hay, por lo menos, dos pasos que se deben estudiar. En primer lugar, la Nueva EPS cumplió con su obligación de emitir el concepto de rehabilitación por parte del área de medicina laboral de la entidad, el día 2 de marzo de 2024, el cual dio un pronóstico favorable de rehabilitación<sup>76</sup>. Este concepto fue remitido a la AFP Colfondos el 11 de marzo de 2024 bajo el radicado 0001731693 y, además, fue notificado por la Nueva EPS a la Compañía de Seguros Bolívar, en su calidad de aseguradora de riesgos de invalidez y muerte<sup>77</sup>.

109. Sin embargo, a pesar de contar con el concepto de rehabilitación, la AFP no ha continuado con el proceso de calificación de la pérdida de capacidad

---

<sup>76</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “28CONTESTACION.pdf”, p. 2.

<sup>77</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “28CONTESTACION.pdf”, p. 2.

laboral. Para hacerlo es necesario determinar el origen (laboral o común) de la pérdida de capacidad laboral, y lo que encuentra la Corte es que las diferentes entidades vinculadas a este trámite se han asignado mutuamente dicha responsabilidad, desprendiéndose de la que le corresponde a cada una. El resultado, que es constitucionalmente inaceptable, es que para este momento el señor *Parra* sigue sin contar con la calificación correspondiente.

110. En el oficio remitido a esta Corte el 16 de junio de 2025, la AFP Colfondos dio dos razones para justificar que no se hubiera realizado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral: (i) señaló que el concepto de rehabilitación no había sido remitido por parte de la EPS y (ii) dio a entender que la calificación del origen de la capacidad laboral corresponde, en primer lugar, a la EPS. Para la Corte, ninguno de estos dos argumentos justifica que no se haya adelantado el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral del señor *Parra*.

111. Por un lado, está probado que el concepto de rehabilitación que expidió la EPS sí fue radicado ante la AFP: (i) la comunicación aportada por la EPS muestra la remisión del concepto<sup>78</sup> y (ii) en el oficio remitido a esta Corte el 12 de junio de 2025, la propia AFP Colfondos reconoció que el concepto fue radicado directamente por el accionante el 23 de diciembre de 2024: “el Concepto de Rehabilitación emitido por la Nueva EPS, radicado directamente por el afiliado”. Por lo tanto, no es válido el argumento de la AFP acerca de que el concepto de la EPS no había sido radicado y, por lo tanto, no se había adelantado el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

112. Por otro lado, la AFP argumentó que, en el concepto de rehabilitación, el área de medicina laboral de la EPS señaló que algunos diagnósticos se encontraban pendientes de determinar su origen, razón por la cual no podía proceder con el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, la calificación del origen en primera oportunidad no recae exclusivamente en cabeza de la EPS, como lo pretende hacer ver la AFP, y si aquella no estaba completa en el concepto de rehabilitación, ello no es excusa para la demora en el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral.

113. Como lo explicó la Corte en las consideraciones generales, el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 establece la obligación de las ARL, las compañías de seguros y las EPS de determinar en la primera oportunidad la pérdida de

---

<sup>78</sup> La magistrada ponente realizó consulta del radicado 0001731693 en el portal oficial de Colfondos, donde se evidencia su radicación el 11 de marzo de 2024.

capacidad laboral y calificar el grado de pérdida y el origen de las contingencias. Como la jurisprudencia ha interpretado esta norma, no se trata de una autorización para que cada entidad le asigne a otra la responsabilidad de adelantar este trámite, sino que cada una –dentro de sus competencias– está obligada a realizar el proceso.

114. En este sentido, si bien es cierto que la ley no habilita a la AFP a realizar directamente la calificación del origen ni de la pérdida de capacidad laboral, esta entidad no puede limitarse a esperar a que la EPS envíe dicha calificación. Por el contrario, una vez emitido el concepto de rehabilitación favorable, a la AFP le corresponde iniciar el trámite de calificación de la pérdida de capacidad laboral, como lo dispone el mismo artículo 41:

“Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud.”

115. Por lo tanto, la AFP tiene la responsabilidad de gestionar oportunamente el trámite. Esto es aún más claro cuando la misma AFP Colfondos reconoció en el oficio del 12 de junio de 2025 que “está preparada para procesar el trámite una vez que este sea debidamente radicado” (radicación que, como lo constató la Corte, ya se había realizado). En este sentido, a la AFP le corresponde adelantar los trámites pertinentes ante la Compañía de Seguros Bolívar S.A. para que ésta proceda a determinar la pérdida de capacidad laboral, calificar el grado de pérdida y el origen de la enfermedad.

116. Además, si bien es cierto que el concepto remitido por la EPS no contiene la calificación del origen de los diagnósticos de “lumbago no especificado” y “otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral”, en dicho concepto ya se identificaban diagnósticos clasificados como de origen común, y en el oficio fechado el 6 de marzo de 2024 dirigido a la AFP Colfondos, la Nueva EPS manifestó que “no requiere cursar procedimiento de calificación de origen”.

117. Todo lo anterior lleva a concluir que, por acción y por omisión, las entidades involucradas en el trámite no han cumplido con sus obligaciones

para determinar la pérdida de capacidad laboral del accionante. La EPS, por una parte, no calificó en forma completa el origen de los diagnósticos de “lumbago no especificado” y “otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral”. La AFP, por otra parte, se limitó a esperar que la EPS realizara dicho diagnóstico a pesar de que la ley le impone el deber de gestionar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, lo que podía hacer ante la aseguradora. Esto llevó a que la AFP excediera el término de 540 días que la ley le otorga para completar el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. Lo anterior se concluye al constatar que el período de incapacidades del accionante se inició el 27 de septiembre de 2023<sup>79</sup>, y han transcurrido más de 630 días desde entonces.

118. En consecuencia, la Corte ordenará a la AFP Colfondos que inicie los trámites pertinentes ante la Compañía de Seguros Bolívar S.A. para que esta proceda a determinar la pérdida de capacidad laboral, calificar el grado de invalidez y el origen de la enfermedad. Así mismo, aunque la Corte no encuentra probado que hasta el momento la Compañía de Seguros Bolívar S.A. haya vulnerado los derechos del accionante (pues no hay prueba de que la AFP hubiera iniciado el trámite para determinar la pérdida de capacidad laboral, calificar el grado de invalidez y el origen de la enfermedad), la Corte considera procedente ordenarle a la compañía de seguros que –en su calidad de vinculada a este proceso– adelante dicho trámite con base en las funciones a su cargo, de forma que las órdenes que se adoptan en esta sentencia sean efectivas y se protejan los derechos del accionante.

### 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,

#### RESUELVE:

**Primero. REVOCAR** la sentencia del 11 de diciembre de 2024 emitida por el *Juzgado Promiscuo Municipal de Planicie*, que declaró improcedente la acción de tutela. En su lugar, **AMPARAR** los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social del señor *Esteban Parra*, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

---

<sup>79</sup> Expediente digital T-10.938.189, documento “28CONTESTACION.pdf”, p. 7.



**Segundo. ORDENAR** a las empresas *Prestador de Servicios S.A* y *Hacienda La Planicie S.A.* que, dentro del término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta sentencia, procedan de manera conjunta y coordinada a realizar el reintegro del señor *Esteban Parra*, si él así lo desea. El reintegro deberá realizarse a un puesto compatible con sus condiciones de salud y atendiendo a las recomendaciones médicas de reintegro, en un cargo igual o de mejores condiciones al que ostentaba originalmente. En caso de ser ubicado en un nuevo puesto de trabajo, las empresas deberán realizar la correspondiente capacitación para el adecuado desempeño de su cargo.

**Tercero. ADVERTIR** al señor *Esteban Parra* que, dentro del término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia, deberá presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral para determinar de forma definitiva la procedencia del reintegro y, si bien lo tiene el accionante, cuál es el tipo de contrato que debe regir la relación laboral objeto de esta tutela. En caso de presentar la demanda dentro de dicho término, la protección ordenada en el numeral anterior estará vigente hasta que el juez ordinario laboral resuelva de fondo y mediante sentencia en firme sobre la situación laboral del señor *Parra*.

**Cuarto. ORDENAR** a la empresa *Hacienda La Planicie S.A* y a *Prestador de Servicios S.A.*, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de este fallo, el pago de forma solidaria al señor *Esteban Parra* de la indemnización por despido discriminatorio correspondiente a 180 días de trabajo.

**Quinto. ORDENAR** a *Prestador de Servicios S.A.* que, en adelante, se abstenga de solicitar documentación de carácter reservado a sus trabajadores, como sus historias clínicas, y que proceda a eliminar de sus registros los correspondientes a la historia clínica del señor *Esteban Parra*.

**Sexto. ORDENAR** a la AFP Colfondos que, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de este fallo, inicie los trámites pertinentes ante la Compañía de Seguros Bolívar S.A. para que esta proceda a determinar la pérdida de capacidad laboral, calificar el grado de invalidez y el origen de las enfermedades del señor *Esteban Parra*.

**Séptimo. ORDENAR** a la Compañía de Seguros Bolívar S.A., en el término de un (1) mes contado a partir de la notificación de este fallo, proceda a

determinar la pérdida de capacidad laboral, calificar el grado de invalidez y el origen de las enfermedades del señor *Esteban Parra*.

**Octavo.** Por Secretaría General, **LÍBRESE** la comunicación a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

NATALIA ÁNGEL CABO  
Magistrada

LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ  
Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ  
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ  
Secretaria General