Sentencia T-035/22

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración por suspensión unilateral del contrato a trabajador en estado de debilidad manifiesta

(…) la suspensión del contrato es contraria a la disposición legal por no ajustarse a ninguna de las causales, además, especialmente fue arbitraria y desconoció los derechos fundamentales del actor en situación de debilidad manifiesta y merecedor de una garantía de protección especial de estabilidad reforzada, sin que además mediara autorización del inspector del trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado

(…) los peticionarios fueron diagnosticados con varias enfermedades cuyas consecuencias fueron ampliamente conocidas por las accionadas y, pese a que tales padecimientos subsistían a la data de sus desvinculaciones y, además, estuvieron incapacitados en fechas previas y posteriores a la terminación de los contratos, las demandadas nunca solicitaron el respectivo permiso a la autoridad laboral correspondiente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Vulneración por terminación de vínculo laboral sin permiso de autoridad competente a trabajador en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial

PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Causales taxativas

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Efectos jurídicos

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Suspensión del contrato de trabajo

(…) la suspensión de los contratos debe ser pactada de mutuo acuerdo, y no puede ser indefinida. Además, no es posible suspender los contratos de trabajo de las personas que se encuentren con estabilidad reforzada, sin que medie también autorización por parte del Inspector de Trabajo, pues es evidente que esta circunstancia afecta los derechos del trabajador y lo pone incluso en una situación de desventaja.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino también quienes experimentan una afectación de salud

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

Referencia: Expedientes T-8.276.492, T-8.280.842 y T-8.284.476, acumulados.

Acciones de tutela formuladas por Guillermo Triana Lince contra Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (T-8.276.492); Cristian Montaño contra Comercializadora Marden Ltda y otros (T-8.280.842); y Alberto Marín Pérez contra Manpower Professional Ltda (T-8.284.476).

Magistrado Ponente:

ALBERTO ROJAS RÍOS

Bogotá D.C., siete (7) de febrero de dos mil veintidós (2022).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la Magistrada Diana Fajardo Rivera y los Magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar y Alberto Rojas Ríos -quien la

preside-, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos de tutela adoptados por:

1. El Juzgado Once Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, el 10 de junio de 2020, que confirmó la providencia proferida por el Juzgado Diecinueve Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, el 16 de abril de 2020, que negó "por improcedente" la acción de tutela formulada por Guillermo Triana Lince contra Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (T-8.276.492).

2. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga -Valle del Cauca-, Sala Segunda de Decisión Laboral, el 8 de junio de 2021, que denegó "por improcedente" la protección solicitada tras revocar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira -Valle del Cauca-, el 21 de abril de 2021, que había concedido el amparo transitorio dentro de la acción de tutela instaurada por Cristian Montaño contra Comercializadora Marden Ltda., y otros (T-8.280.842). Y

3. El Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali, el 4 de junio de 2021, que confirmó el fallo adoptado por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, el 11 de mayo de 2021, que negó "por improcedente" la acción de tutela promovida por Alberto Marín Pérez contra Manpower Professional Ltda. (T-8.284.476).

I. ANTECEDENTES

A. Expediente T-8.276.492, caso de Guillermo Triana Lince

Hechos y pretensiones de la demanda

4. El demandante indica que el 6 de abril de 2019 suscribió contrato laboral -por obra o labor con bono salarial- con Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, con una asignación mensual de $3.803.130, para desempeñarse como encuellador en la extracción de petróleo, labor que le exigía mucho esfuerzo físico e implicaba el deterioro de su cuerpo. Agrega que la

duración del contrato inicialmente era por la intervención de 20 pozos petroleros, sin embargo, a la fecha en que formuló la acción de tutela había laborado en más de 60 pozos petroleros, por lo que, a su juicio, el contrato dejó de ser de labor para convertirse en uno a término indefinido.

5. Señala que, según historial clínico de fecha 4 de octubre de 2019, cuyo motivo de consulta fue dolor en rodilla derecha y dolor de los hombros, especialmente el izquierdo, se le diagnosticó gonartrosis primarias y síndrome de manguito rotador, por lo que se ordenó valoración por medicina laboral, y se le diagnosticó como "paciente con artrosis de rodilla derecha de manejo quirúrgico –reemplazo total de rodilla-, resonancia magnética de hombro derecho e izquierdo y restricciones laborales por 2 meses, no levantar peso mayor a 6 kilos y evitar subir escaleras constantemente."1

7. Anota que en dos exámenes médicos que se le practicaron el 23 de diciembre de 2019 se concluyó que su patología era la de: (i) tendinopatía difusa del tendón conjunto de micro ruptura descrita sin desinserción y artrosis acromio glandular con pinzamiento; y (ii) leve artrosis acromio clavicular que produce pinzamiento, mínima tendinopatía difusa del tendón conjunto con micro ruptura del infra espinoso y acúmulo focal de líquido en la bursa subacromiosubdeltoidea.

8. Informa que, en valoración ortopédica llevada a cabo en la Clínica las Vegas, el 9 de enero 2020, se le indicó que debía seguir un plan de manejo de fisioterapia, y que tenía restricciones por rodilla para estar en alturas y subir y bajar hasta que le realizaran prótesis de rodilla y hombros, así como limitación para levantar peso no mayor a 6 kilos.

9. Manifiesta que, quedó constancia en su historial clínico del 28 de enero de 2020 que sigue en tratamiento por manguito rotador, así mismo que el dolor de hombros es persistente, que tiene limitación para resonancia de hombros, así como tendinopatía del manguito sin rupturas, solo fibras de inserción, y por ello lo remiten con especialista de ortopedia en hombros, y le entregan órdenes médicas para llevar a cabo una resonancia magnética simple de rodilla derecha, así mismo le imponen restricciones médicas por 2 meses para levantar pesos excesivos, subir escaleras y caminar en terrenos irregulares.

10. Expone que, el 4 de febrero de 2020, la IPS Somedin, por iniciativa de Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, le efectúa concepto médico ocupacional, en el cual se

ordena reasignación de tareas con restricciones médicas hasta el 28 de marzo siguiente para no subir escaleras, no levantar peso mayor a 10 kilos, no deambular por terrenos irregulares y no realizar actividades en cuclillas o en posturas prolongadas.

11. Relata que en examen médico del 18 de febrero de 2020 se anotó “cambios morfológicos descritos con gonartrosis bicompartimental medial y patelofemoral grado III, cambios quirúrgicos que parece representar tunelización para injerto cruzado anterior, este último no se visualiza ruptura, engrosamiento de los colaterales y menisco medial fragmentado o remodelado y lateral con desgarro del asta anterior y cuerpo.”3

12. Indica que en historial clínico del 27 de marzo de 2020 quedó anotado que continúa en “tratamiento por manguito rotador bilateral, más dolor en rodilla derecha, así mismo que los resultados de la resonancia de ambos hombros es que tiene una lesión tendinosa y lesión del cruzado de rodilla derecha. Se remite a especialidades, examen físico dolor movilidad de rodilla derecha, limitación de hombros, órdenes médicas para ortopedia especialista en rodillas, trabajo restringido hasta ser evaluado por especialista en hombros y rodillas, restricciones para caminar en terrenos irregulares, no soportar peso mayor a 6 kilos, no subir escaleras frecuentemente y no estar de pie por mucho tiempo.”4

13. Arguye que, pese a su historial clínico, y encontrándose en periodo de vacaciones, que empezó a disfrutar el 24 de marzo de 2020 y que se extendía hasta el 12 de abril de 2020, recibió un correo electrónico del 28 de marzo de 2020, Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia con una carta adjunta en la que le informaba que (i) su contrato laboral había terminado el 19 de marzo de 2020, debido a que el contrato comercial número TC0077 celebrado por dicha empresa con Occidental Andina LLC también había culminado ese mismo día, mes y año; (ii) esa empresa se encontraba en reorganización; y (iii) se seguiría pagando su seguridad social. Advierte el actor que si bien su empleador está en trámite de reorganización desde el 2º de julio de 2013, con inscripción desde el 29 de agosto de 2013, lo cierto es que ello es ajeno a los empleados, por lo que en nada afectaría la relación laboral. Añade que lo anterior lo realizó la accionada de forma unilateral, sin su consentimiento y sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

14. Señala que por vacaciones recibió la suma de $3.385.938.

15. Alega que, situándose en un estado de debilidad manifiesta, dado su tratamiento médico,

su estado de salud y fuertes dolores, la empresa demandada lo despidió sin justa causa, sin indemnización alguna y bajo criterios sospechosos de discriminación, pues, en su criterio, para la empresa no asumió tener un trabajador enfermo.

16. Resalta que desde el despido no ha podido reincorporarse laboralmente, ya que ninguna empresa lo acepta por su condición física, estado de salud e intensos dolores, por lo que se encuentra en situación de indefensión, vulnerabilidad y debilidad manifiesta.

17. Con base en lo expuesto, el accionante solicita se ampare su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Y se ordene a la demandada a (i) reintegrarlo al cargo que desempeñaba, o a otro similar y de igual salario, acorde a su estado de salud; (ii) pagar las cotizaciones en seguridad social dejadas de pagar, dada la ineficacia del despido; (iii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el despedido y hasta el reintegro, debido a que la terminación unilateral del contrato es ineficaz; y (iv) pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario que devengaba al momento del despedido.

Material probatorio relevante cuya copia obra en el expediente

19. Historia clínica del demandante.

20. Concepto médico ocupacional emitido en nombre del actor.

21. Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo enviada por la demandada al tutelante, con fecha del 27 de marzo de 2020.

22. Liquidación de vacaciones del peticionario, de fecha 24 de marzo de 2020.

23. Certificado de existencia y representación legal de la accionada.

24. Circular N° 27 del 29 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo, relacionada con la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.

25. Cédula de ciudadanía del accionante.

Actuación procesal

26. En auto del 3 de abril de 2020, el Juzgado Diecinueve Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín admitió la tutela y corrió traslado a la demandada para que ejerciera su derecho de defensa.

27. La empresa accionada contestó que no era cierto que al demandante se le hubiere terminado el contrato de trabajo, por el contrario, con la comunicación que motivó al trabajador a tutelar, se le informó, que a pesar de que se hubiera terminado la obra o labor para la cual fue contratado, su relación laboral se mantendría vigente para garantizar sus derechos fundamentales, razón por la cual se le seguirían pagando las prestaciones sociales. Expuso que efectivamente entre esa empresa –para ese entonces en reorganización- y el peticionario se suscribió contrato por obra o labor el 6 de abril de 2019, cuya duración se encuentra determinada, de conformidad con el artículo 45 del CST, que no existe prueba sumaria de que se hubiese desnaturalizado el contrato de trabajo, ni modificada su duración pactada.

Afirmó que el actor fue contratado como encuellador, que no era cierto que esa actividad es catalogada como desgastante del cuerpo, pues el trabajador realiza su actividad con dispositivos automatizados de manipulación de tuberías, siendo su función principal la de controlar la maquinaria y no la manipulación estrictamente física de los elementos.

Aseveró que en la historia clínica más reciente del accionante, de fecha 27 de marzo de 2020, su patología se determinó como de origen común, por lo que no era razonable pretender ser mostrada como consecuencia de la realización de la labor, y que si bien era cierto que dentro de la consulta del 4 de octubre de 2019 se hizo un diagnóstico de “gonartrosis o artrosis de rodilla y síndrome de manguito rotador”, en los antecedentes o motivos de consulta se indicó que el trabajador tenía identificadas patologías de origen común y un antecedente de cirugía de ligamento cruzado de hace 20 años.

Resaltó que esa empresa a acompañado al trabajador y ha tenido en cuenta las restricciones médicas concedidas, incluyendo las últimas que tenían vigencia hasta el 28 de marzo de 2020. Agregó que no ha discriminado al accionante, dado que se le ha otorgado mayores y mejores beneficios que a cualquier otro empleado de la compañía, en la medida que se ha mantenido vigente su relación laboral a pesar de que existe justa causa para darla por terminada, de modo que no es procedente el pago de la sanción establecida en la Ley 361 de

1997. Precisó que el trabajador sigue devengando prestaciones asistenciales en su EPS, pues continúa vinculado a la empresa, se encuentra en periodo de vacaciones y su empleador sigue efectuando las cotizaciones a seguridad social en salud.

Sentencia de primera instancia

28. El Juzgado Diecinueve Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, en sentencia del 16 de abril de 2020, negó "por improcedente" el amparo implorado, al estimar que ningún derecho fundamental del tutelante estaba en peligro de ser vulnerado, pues, contrario a la manifestado por el actor, la demandada ha garantizado sus derechos, en el entendido que en la carta del 27 de marzo de 2020 la empresa le informó al trabajador que la relación laboral continuaría vigente con el pago de la seguridad social y prestaciones sociales.

Impugnación

29. El demandante impugnó la decisión para insistir en que su caso está inmerso en un contrato verbal a término indefinido y que para la terminación del contrato de trabajo se encontraba en estado de indefensión, lo cual ignoró el a quo y sustentó su decisión en lo alegado por la accionada.

Sentencia de segunda instancia

30. El Juzgado Once Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, en sentencia del 10 de junio de 2020, confirmó la decisión impugnada, al considerar que, si bien el peticionario acreditó sus afecciones en salud, lo cierto era que estaba en condiciones de trabajar, como lo demostraba el hecho de no estar cesante en razón de alguna incapacidad médica al momento en que se le informó la terminación de la obra, y porque para ese entonces disfrutaba de sus vacaciones. Señaló que, si bien el actor presentaba dolencias en su salud, ello no implicaba que se encontrara en situación de debilidad manifiesta. Agregó que la seguridad social en salud del trabajador estaba garantizada y que lo relacionado con la clase de contrato y reintegro con los respectivos pagos e indemnizaciones debía definirse en la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral.

B. Expediente T-8.280.842, caso de Cristian Montaño

Hechos y pretensiones de la demanda

31. El tutelante sostiene que el 10 de enero de 2017 comenzó a laborar en Comercializadora Marden Ltda, mediante contrato de trabajo a término fijo -3 meses- y con un salario mínimo para la época. Expone que en la ejecución del contrato inicialmente se desempeñó como auxiliar de producción y, debido a recomendaciones médicas, posteriormente como auxiliar en ventas.

32. Afirma que el 4 de febrero de 2019, con ocasión de las labores encomendadas como auxiliar de producción, presentó un fuerte dolor en la columna originado por la manipulación periódica de un rollo de 300 a 400 kilos sin la protección de seguridad debida como lo estableció la ARL, lo cual informó a su jefe inmediato, quien nunca reportó a la ARL dicha novedad, perjudicándolo en el concepto médico laboral.

33. Indica que ese mismo día se le practicó resonancia magnética de columna lumbrosaca simple, la cual arrojó "INCIPIENTE PROTRUSIÓN EN SENTIDO POSTERIOR DEL ANILLO FIBROSO DEL DISCO L5-S1", por lo que desde esa data recibió incapacidades médicas que se prorrogaron por un periodo de 18 meses. Tuvo seguimiento continuo por parte de médicos y especialistas tratantes (Neurólogos, Traumatólogos, Fisiatras, Fisioterapeutas, Psicólogos) y así mismo se emitieron las respectivas recomendaciones laborales.

34. Señala que, a partir del concepto de rehabilitación dado por la Nueva EPS en agosto de 2020, se lo reubicó como auxiliar en ventas, según las recomendaciones laborales. Manifiesta que tuvo controles médicos periódicos, de los cuales, el último se programó para el 27 de abril de 2021 con el Neurólogo, para establecer si requería cirugía dada su patología.

35. Anota que el 26 de febrero de 2021 la demandada le informó que su contrato laboral terminaría el 29 de marzo de 2021, sin tener en cuenta su estado de salud y sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

36. Informa que su estado de salud era conocido tiempo atrás por su empleador, pues cada que asistía a citas médicas, avisaba con antelación y dejaba constancia de las órdenes e incapacidades médicas a sus supervisores.

37. Asevera que la demandada realizó su examen de egreso el 31 de marzo de 2021, en el

cual se concluyó: “El examen clínico ocupacional de egreso realizado al trabajador CRISTIAN MONTAÑO (…) quien desempeñaba la ocupación de Auxiliar de Ventas en la Empresa COMERCIALIZADORA MARDEN LTDA, es satisfactorio. (…) Cualquier alteración significativa encontrada se ampliará en el Certificado Médico, con el objeto de definir su estado, implicaciones ocupacionales o la necesidad de tratamiento”. Al respecto, manifiesta el actor que su estado de salud no estaba definido.

38. Expone que es claro que existían recomendaciones posteriores de prevención y protección, pero que debido a su despido sin autorización del Ministerio del Trabajo no las podrá llevar a cabo, medidas que la accionada nunca le brindó cuando desempeñaba las labores de auxiliar de producción. Alega que es evidente la mala fe de la empresa, ya que tras conocer su situación de salud decide terminar la relación laboral sin autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual desconoce su estabilidad laboral reforzada y demás principios de la seguridad social, especialmente en salud, dado que para el 27 de abril de 2021 se fijó cita con el Neurólogo para determinar si requería cirugía por la patología diagnosticada.

39. Sostiene que vive en una habitación arrendada, se encuentra solo y no recibe ayudas de padres o familiares, por cuanto a sus 3 años de edad fue entregado al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- y criado en diferentes hogares o fundaciones adscritas a ese ente, por lo que desconoce quiénes son sus padres biológicos y familiares.

40. Solicita que se: (i) ampare su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; y se ordene (ii) a la accionada a reintegrarlo, sin solución de continuidad desde su despido -29 de marzo de 2021-, a un cargo distinto al que desempeñaba, debido a sus patologías y conforme a las recomendaciones y restricciones laborales dadas por los especialistas tratantes y el médico ocupacional; (iii) a la demandada a pagarle salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales, desde el despido y hasta el reintegro efectivo, así como a pagar los aportes al sistema de seguridad social integral; y (iv) a reconocerle la indemnización equivalente a 180 días de salario, por el despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Material probatorio relevante cuya copia obra en el expediente

41. Contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2017, suscrito entre el accionante y la empresa demandada.

42. Carta del 26 de febrero de 2021, con la cual la accionada terminó unilateralmente el referido contrato.

43. Cédula de ciudadanía del peticionario.

45. Acta de la reunión que se llevó a cabo el 17 de marzo de 2020 con el fin de socializar las recomendaciones médicas ocupacionales.

46. Certificado médico de egreso del 31 de marzo de 2021, expedido por la Especialista en Salud Ocupacional.

Actuación procesal

47. Por auto del 8 de abril de 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira -Valle del Cauca-, admitió la acción de tutela y corrió traslado a Comercializadora Marden Ltda, Nueva EPS, ARL Sura, AFP Porvenir y al Ministerio del Trabajo para que ejercieran su derecho de defensa.

48. Comercializadora Marden Ltda respondió que el contrato era por tres (3) meses cuya renovación vencía el 29 de marzo de 2018, el cargo fue auxiliar de producción y luego auxiliar de ventas dado el ejercicio de "subordinación" y no por las razones expuestas. Informó que: cumplió sus obligaciones laborales y que el actor debe probar sus afirmaciones, incluyendo el concepto favorable de sanidad del 9 de septiembre de 2019; antes del accidente el actor estuvo en terapias, no tuvo incapacidad continua que permitiera avizorar un accidente de trabajo no reportado, es contradictorio con el informe del 2 de marzo de 2021, donde manifiesta que estuvo incapacitado 18 meses, lo que debe probarse; el concepto médico de favorabilidad respecto a su lesión fue enviado el 9 de septiembre de 2019 y frente a su reubicación corresponde a un hecho de "subordinación"; ninguna situación del concepto médico establece reubicación y no era de su conocimiento la cita mencionada; no existe ningún quebranto de salud del accionante y la situación ocurrió el 9 de septiembre de 2019; cuando la IPS informó concepto de sanidad favorable continuó acudiendo al médico, pero sin circunstancias de salud que determinaran su debilidad manifiesta o que lo afectara para no poder continuar con sus funciones.

Agregó que: tras resultar afectada por la pandemia con la caída de las ventas en un 65% con

pérdidas del 30% de su patrimonio, y bajo el artículo 46 del CST, esa empresa ha terminado paulatinamente los contratos a término fijo, sin violar los derechos de los trabajadores; el hecho de ir a citas médicas no indica que médicamente tenga afección de salud, cuando el concepto médico fue favorable; el examen de egreso fue satisfactorio lo que indica que no existen patologías que impidan ejercer cualquier función, por lo que no son ciertas las afirmaciones de su estado de salud máxime cuando los médicos determinaron que su estado de salud es satisfactorio y fue la misma EPS que lo obligó a reintegrarse a su trabajo; el accionante se encuentra recuperado desde septiembre de 2019, los médicos tratantes ordenaron su reintegro con recomendaciones por 9 semanas, por ello, en sus exámenes médicos de rutina se estableció que hay sanidad completa, de modo que las afectaciones de salud están en cabeza del actor quien se acostumbró, por las incapacidades, a recibir salario sin ningún esfuerzo.

49. AFP Porvenir indicó que el demandante está afiliado a la entidad y que no ha efectuado reclamación alguna que acredite el derecho reclamado, lo cual impide pronunciamiento frente a la tutela. Expuso que no se evidencia soporte que permita obtener información referente a ausencia de cotización, que los hechos tienen origen en una presunta violación por parte la empleadora, siendo ésta la responsable, por cuanto ninguna pretensión va en contra de esa administradora y que no existe vulneración de los derechos del accionante de su parte, por lo que solicita la desvinculación.

50. El Ministerio del Trabajo se limitó a solicitar copia del escrito de tutela con el fin de iniciar trámite correspondiente.

51. ARL Sura indicó que lo pretendido es ajeno a esa entidad, es decir, carece de legitimación por pasiva, por lo que solicitó su desvinculación. Agregó que no ha vulnerado derecho alguno al actor, ya que sus obligaciones atañen a riegos laborales dentro de la cobertura de la misma.

Sentencia de primera instancia

52. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira -Valle del Cauca-, en sentencia del 21 de abril de 2021, concedió transitoriamente el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor, hasta tanto adelantara el respectivo proceso ordinario. Estimó que más allá de la existencia o no del accidente de trabajo, el demandante

se encontraba en situación debilidad manifiesta y los médicos le ordenaron tratamientos para controlar el dolor, de modo que debido a su estado de salud merecía protección especial.

53. En consecuencia, ordenó a Comercializadora Marden Ltda reubicar al peticionario al cargo que desempeñaba a la terminación del contrato o a uno de igual o mejor categoría, sin desconocer las recomendaciones de salud, hasta que el juez laboral decidiera acerca de los efectos de la terminación del contrato de trabajo. Negó las demás pretensiones de la demanda y advirtió al actor que debía iniciar el correspondiente trámite ordinario. Y, desvinculó a la Nueva EPS, ARL Sura, AFP Porvenir y al Ministerio del Trabajo.

Impugnación

54. Comercializadora Marden Ltda impugnó la decisión, al manifestar que ninguna de las pruebas conducía a demostrar siquiera sumariamente la existencia de un perjuicio irremediable, debilidad manifiesta o despido injustificado, por lo que pidió que se revocara y, en su lugar, se declarara improcedente la acción de tutela.

Sentencia de segunda instancia

55. Mediante sentencia del 8 de junio de 2021, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga -Valle del Cauca-, Sala Segunda de Decisión Laboral, revocó la decisión y, en su lugar, denegó “por improcedente” el amparo reclamado. Concluyó que las afectaciones en la salud del accionante generaron incapacidades, pero previas a la fecha de terminación de la relación laboral y que solo 2 días de incapacidad fueron posteriores, de lo cual no había evidencia de que el empleador estuvo enterado. Igualmente señaló que la terminación del contrato a término fijo para el cual se contrató al tutelante, era evidente que existió una causa objetiva y no subjetiva para finalizar la relación laboral, es decir, no era una eventual afectación en la salud del actor la que motivo la terminación del contrato, sino el hecho de que éste no se renovó.

C. Expediente T-8.284.476, caso de Alberto Marín Pérez

Hechos y pretensiones de la demanda

56. El actor afirma haber laborado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el

12 de diciembre de 2014 con la empresa Manpower Professional Ltda, desempeñándose como Ingeniero de Ventas, es decir, le correspondía atender los respectivos compromisos comerciales y responsabilidades propias del cargo, así como las funciones y deberes de servicio técnico ordenadas por su jefe.

57. Sostiene que cuando empezó a laborar estaba en inmejorables condiciones de salud y que durante casi 8 años se desempeñó como trabajador en misión para Elof Hansson, por lo que realizaba varios viajes dentro y fuera del país, con largas jornadas laborales y movimientos frecuentes de equipaje pesado en las terminales aéreas y terrestres.

58. Indica que dentro de su desempeño laboral efectuaba mantenimientos de equipos, largas caminatas con botas de seguridad y extensos lapsos sentado frente al computador, labores que originaron las patologías que padece, las cuales no se previnieron en razón a que la empresa accionada no lo incluyó en ningún programa de prevención de riesgos osteomusculares y tampoco le realizó exámenes periódicos de salud ocupacional.

59. Informa que el 13 de noviembre de 2020, después de ser valorado debido a su mala condición física, se le realizaron varios exámenes lo cual arrojó como resultado “discopatía subyacente”. Asimismo, manifiesta que tras valoraciones médicas particulares -Fisiatría- del 1º y 2º de diciembre de 2020, se le ordenó resonancia magnética y varias restricciones laborales, dado su diagnóstico de “radiculopatía”, de lo cual tuvo conocimiento la accionada y Elof Hansson, por lo que se canceló un viaje a Chile.

60. Enfatiza que a pesar de que la demandada conocía de sus afectaciones, se lo desmejoró obligándolo a contratar de forma particular un médico internista, quien le otorgó incapacidad médica de 30 días, la cual no fue avalada por la EPS Sura, bajo el argumento que ese galeno no estaba adscrito a esa EPS.

61. Anota que el 15 de enero de 2021 solicitó a la demandada que se lo valorara por parte del médico laboral de la empresa, para lo cual, anexó copia de su historia clínica, incapacidades emitidas tanto por los galenos particulares como por los de su EPS, las radiografías y el TAC; sin embargo, señala que no hubo respuesta.

62. Alega que nuevamente radicó la misma petición ante la accionada para obtener valoración por salud ocupacional, siendo agendado para el 2 de febrero de 2021 con la IPS

Procare, donde se determinó que presentaba alteración en su estado de salud, pero que no le impedía desempeñar su trabajo habitual. Estima que ello es contradictorio, pues no se tuvo en cuenta el concepto del fisiatra y tampoco los resultados de los exámenes.

63. Arguye que el 25 de febrero del 2021 la demandada dio por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, practicándosele examen de egreso por medicina ocupacional, con el cual se vuelve a ignorar su historia clínica y antecedentes que presentaba en su salud, ni se tuvo en cuenta los conceptos de los médicos particulares.

64. Solicita la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Se declare la ineficacia de su despido. Y se ordene a la demandada que (i) lo reintegre al cargo que desempeñaba o a uno de igual o de superior jerarquía y condiciones, sin solución de continuidad, y según las sus afectaciones de salud y restricciones laborales; (ii) le pague los salarios y prestaciones sociales que le corresponden, y pague los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde la terminación del contrato y hasta su reintegro efectivo; (iii) le cancele la indemnización de los 180 días de salario; y (iv) lo remita al médico laboral o a quien sea competente para que se lo mantenga en el cargo hasta que se determine la pérdida de capacidad laboral y su origen, o hasta que en su defecto obtenga el concepto de rehabilitación favorable y pueda controvertir su dictamen antes otras instancias administrativas del mismo orden de igual o mayor jerarquía.

Material probatorio relevante cuya copia obra en el expediente

65. Historia clínica del peticionario.

66. Incapacidades médicas, exámenes y recomendaciones laborales emitidas en favor del demandante.

67. Contratos laborales suscritos entre el tutelante y la accionada.

68. Terminación del contrato de trabajo.

69. Cédula de ciudanía del actor.

70. Certificado de existencia y representación legal de la accionada.

Actuación procesal

71. En auto del 29 de abril de 2021, el Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali admitió la tutela, vinculó al Ministerio del Trabajo, a la ARL Sura y a la EPS Sura, y corrió traslado a la demandada y vinculados para que ejercieran su derecho de defensa.

72. Manpower Professional Ltda respondió que con el actor existió un contrato de trabajo indefinido, el cual finalizó el 25 de febrero de 2021, tras terminarlo unilateralmente y reconocer el pago de la respectiva indemnización, para lo cual allegó liquidación final de prestaciones sociales. Aclaró que respecto a la decisión de terminación de contrato de trabajo no existía limitación alguna para ello, por cuanto el actor no contaba con fuero de salud en ese momento. Agregó que el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial para solicitar el reintegro y que tampoco podría estimarse que la desvinculación laboral constituía por sí misma un perjuicio irremediable, pues de lo contrario, se suplantaría el juez ordinario, por lo que solicitó que se denegaran las pretensiones.

73. El Ministerio del Trabajo expuso que no figura en su base de datos solicitud de autorización para terminar el vínculo suscrito con el accionante. En cuanto a las pretensiones de la tutela, señaló que no está facultado para reconocer derechos de carácter individual y económico, sino para ejercer funciones de policía administrativa laboral, así como la vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo y demás disposiciones sociales, y que, en caso de verificar su transgresión, impone la multa respectiva, por lo que solicitó su desvinculación.

74. EPS Sura indicó que la pretensión de la parte accionante está dirigida contra una entidad diferente, por lo que carece de legitimación por pasiva, más cuando no tiene relación con sus obligaciones. Resaltó que las pretensiones de la tutela conciernen a un asunto laboral, lo cual sólo corresponde al empleador, por lo que solicitó su desvinculación.

75. ARL Sura contestó que las pretensiones de extremo demandante son ajenas a ese ente, por cuanto el reintegro del trabajador es resorte del empleador, por lo que también solicitó su desvinculación por inexistencia de vulneración de derechos fundamentales y falta de legitimación por pasiva.

Sentencia de primera instancia

76. El Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, en sentencia del 11 de mayo de 2021, negó “por improcedente” la acción de tutela, al estimar que, al momento de la desvinculación, el trabajador no estaba en incapacidad médica, ni en estado de debilidad manifiesta y tampoco podría presumirse que su padecimiento fue la consecuencia o causa de la terminación del contrato de trabajo, de modo que no se reunían los presupuestos jurisprudenciales para ello, por lo que debía ventilar el asunto ante la justicia ordinaria.

Impugnación

77. El actor impugnó la decisión, al anotar que el a quo no tuvo en cuenta el acto de discriminación debido a su estado de salud del que fue víctima por su empleador y que como consecuencia le impidió desarrollar sus funciones laborales. Insistió en que el a quo acogió la versión de la IPS Procare, la cual desconoció las restricciones laborales del fisiatra que lo valoró, así como su estado de salud que conoció el empleador antes del despido.

Sentencia de segunda instancia

78. El Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali, en fallo del 4 de junio de 2021, confirmó la decisión impugnada, al aducir razones de improcedencia, en el entendido que el actor contaba con otros mecanismos de defensa judicial para reclamar sus derechos laborales.

II. ACTUACIÓN PROCESAL EN SEDE DE REVISIÓN

79. La Sala de Selección de Tutelas Número Ocho5 de esta Corte, en Auto del 30 de agosto de 2021, seleccionó los Expedientes T-8.276.492, T-8.280.842 y T-8.284.476 para su revisión y, según el sorteo realizado, los repartió al Despacho del Magistrado Alberto Rojas Ríos. Además, la referida Sala de Selección acumuló entre sí tales expedientes para que fuesen fallados en una sola sentencia, por presentar unidad de materia.

80. Por auto del 25 de octubre de 2021, y conforme a lo establecido en el artículo 64 del Acuerdo 02 de 2015 (Reglamento Interno de esta Corte), el Magistrado Ponente dispuso lo siguiente:

80.1. Vincular a: (i) Occidental Andina LLC, Medimas EPS y al Ministerio del Trabajo dentro del expediente T-8.276.492; y (ii) Elof Hansson en el marco del expediente T-8.284.476, a efectos de que, si lo consideraban, ejercieran sus derechos de defensa y contradicción.

80.2. Ordenar a Guillermo Triana Lince (Expediente T-8.276.492), Cristian Montaño (Expediente T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (Expediente T-8.284.476) que informaran todo lo relacionado con el estado actual de su: (i) salud; (ii) situación laboral, por ejemplo, si se encuentran o no laborando, en caso afirmativo, indicar desde cuándo, cargo, funciones, salario, y todo lo que estimaren relevante al respecto; y (iii) condición socioeconómica -personal y familiar-, especialmente, ingresos, manutención, gastos, personas a cargo, entre otros aspectos y/o novedades que consideraran pertinentes. Para ello, debían allegar la respectiva documentación que sustente su respuesta y las razones de la misma.

80.3. Ordenar a Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (Expediente T-8.276.492), Comercializadora Marden Ltda (Expediente T-8.280.842) y Manpower Professional Ltda (Expediente T-8.284.476) que: (i) arrimaran los respectivos reglamentos internos de trabajo, nóminas de planta de personal -desde el año 2014 hasta la fecha, así como los contratos entre las empresas de misión o temporales; y (ii) informaran las correspondientes vinculaciones de nuevos trabajadores en los cargos que desempeñaban los demandantes, para lo cual, tendrían que allegar las respectivas pruebas.

80.4. Ordenar a Comercializadora Marden Ltda (Expediente T-8.280.842) que informara: (i) si ha recibido las ayudas otorgadas a las empresas durante la pandemia; y (ii) si Cristian Montaño sigue vinculado con esa empresa, o hasta cuándo lo estuvo, en el evento de continuar vinculado, señalar cargo, funciones, salario y todo lo que se concibiera importante. Para tales efectos, arrimaría la correspondiente documentación.

80.5. Ordenar a Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (Expediente T-8.276.492) y Manpower Professional Ltda (Expediente T-8.284.476) que, de existir, allegaran los correspondientes reportes de las ARL relacionados con los puestos de trabajo de Guillermo Triana Lince y Alberto Marín Pérez, respectivamente.

Expediente T-8.276.492

81. El actor Guillermo Triana Lince puso de presente que sus actuales patologías

corresponden a dolores en la rodilla derecha y en los hombros, especialmente el izquierdo, que limitan su movilidad, lo cual trae consigo una disminución física y funcional en sus extremidades. Indicó que ha estado en tratamiento médico desde el 4 de octubre de 2019 hasta el 11 de noviembre de 2021, fecha en la cual tuvo la más reciente cita por medicina general y le otorgaron prórroga de incapacidad por 7 días, desde esa data hasta el día 17 del mismo mes y año, por diagnóstico de síndrome de manguito rotador. Agregó que ha acatado las órdenes médicas, no solo en cuanto a los exámenes y citas con especialistas, sino también frente a las restricciones laborales que debe mantener hasta que se le realice el procedimiento quirúrgico en la rodilla, cuya recomendación le fue dada el 4 de octubre de 2019. Dijo que se encuentra a la espera de asignación de cita con anestesiólogo para la realización de dicho procedimiento.

En relación con su situación laboral manifestó que a la fecha se sitúa "en un limbo laboral, puesto que la empresa me termina mi contrato de trabajo pero a la vez me lo mantiene, en la figura que ellos indican, bajo 'suspensión', pero dicha suspensión no encuentra su fundamento en ninguna de las causas señaladas en el artículo 51 del Código Sustantivo trabajo, por lo que cuando de manera verbal manifiesto acerca de mi reubicación laboral me indican que no procede toda vez que de manera indefinida estoy bajo suspensión del contrato, situación que a la fecha completa ya casi 20 meses.

La suspensión del contrato de trabajo, hecha por la empresa, como se manifestó anteriormente, debido a que no existió causal válida para ello consagrada en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, tampoco existió ni aviso ni solicitud al Ministerio de trabajo para tal fin, pues sin determinar causa para que se diera la figura, tampoco hay determinación de procedimiento a realizar frente a la autoridad administrativa laboral. Para la fecha en que la empresa, me dio el comunicado en donde me terminaba el contrato, pero a la vez me mantenía la relación laboral, yo estaba bajo el disfrute de mis vacaciones, las cuales empezaron el 24 de marzo de 2020, cuya fecha de reintegro seria para el 12 de abril de 2020. …, conforme a lo anterior, no me encuentro laborando, la empresa no me da razón acerca de mi reubicación laboral justificándose en la suspensión del contrato que realizaron, y según ella misma tengo vínculo laboral vigente pese a que mi contrato terminó el 19 de marzo de 2020 según lo dicho en la comunicación enviada el 27 de marzo de 2020".

Y frente a su condición socioeconómica relató que al encontrarse "bajo 'la suspensión de

contrato’, no recibo ingreso alguno por concepto de salario. El único ingreso que tengo es el dado por la EPS, en lo referente al auxilio económico por incapacidad, por lo que, si no fuera por ello, yo prácticamente no tuviera con que comer, pues el alza de los precios en la canasta familiar, hace que sea imposible hacer un gasto moderado en la alimentación, así sea de una sola persona. Actualmente estamos pasando en mi familia una situación económica difícil, pues con los ingresos por el auxilio económico por incapacidad que me es dado, no solo sufrago mis gastos sino también los de mi nieto (…), de 8 años. La responsabilidad de mi nieto la he tenido desde su nacimiento, tanto que el lazo afectivo entre ambos ha sido de padre a hijo, pues esta es la denominación que me da al referirse a mí, me dice PAPÁ. Por tanto, la discriminación de mis gastos mensuales es la siguiente: Arriendo de la vivienda que habito (aclaro que vivo solo en el corregimiento de Puerto Perales, Antioquia): $400.000 Manutención de mi nieto: $400.000 Servicios públicos de la vivienda que habito: $200.000 aproximadamente. Mercado (alimentos, aseo personal, y elementos de aseo para la casa): $500.000”.

En sustento de lo anterior, allegó historia clínica; incapacidades médicas; liquidación de vacaciones; carta con fecha del 27 de marzo de 2020, donde le informan que: (i) el objeto y labor para la cual fue contratado terminó el 19 de marzo de 2020 y (ii) sin embargo, se “mantendrá su relación laboral vigente y continuará propendiendo por la protección de su salud con el reconocimiento de sus prestaciones sociales y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral”; desprendibles de pago después del 27 de marzo -donde se evidencia los ingresos no percibidos, sino hasta el 24 de julio de 2020 que inició la incapacidad médica-; y los últimos desprendibles de pago.

82. Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, sin realizar pronunciamiento alguno, allegó varios documentos, a saber: nóminas desde el año 2014 hasta el año 2021; certificación revisión puesto de trabajo ARL; certificación personal que reemplazó a Guillermo Triana Lince; Certificación Empresas Temporales o en Misión; Reglamentos Internos de Trabajo 2015, 2018 y 2019; y contrato de trabajo del señor Cristian Camilo Machado Palacios.

83. Sierracol Energy Andina LLC contestó que las pretensiones de la demanda se dirigen contra Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia -como empleadora del actor-, con el fin de que esta lo reintegre, lo cual es ajeno e improcedente frente a la primera, pues jamás ha

sostenido relación laboral ni de ninguna otra naturaleza con el accionante. Por ello, solicita la improcedencia de la acción de tutela, dada su falta de legitimación en la causa por pasiva.

Expediente T-8.280.842

84. El demandante Cristian Montaño, en cuanto a su salud, informó que a la fecha "estoy en controles médicos, sigo con dolores cuidados paliativos, a raíz de lo diagnosticado tengo procedimientos pendientes de realizar, ordenados por el especialista en Neurología, (…): Resonancia magnética de columna cervical simple (883210). Observaciones: RMN de columna cervical simple. Consulta de control o seguimiento por especialista en Neurocirugía (890373). Terapia física integral (931001) 20 sesiones. Terapia física integral (931001)."

Frente a su situación laboral, expuso que se encuentra "laborando en la Empresa INVAL de la ciudad de Palmira, por intermedio de SUMMAR TEMPORALES SAS, desde el día 19 de julio de 2021 hasta la fecha, realizando las labores o cargo de Ayudante de Producción, siendo mis funciones de empacar en cadena de producción, ya que, en dicha empresa se encargan de realizar o fabricar muebles en madera (cocina integrales, escritorios, cómodas, etc), devengo un salario mínimo base por valor de $908.526,00, se labora en turnos de ocho (8) horas diarias, cuando laboro horas extras nocturnas o festivas, mi salario aumenta según las horas laboradas. Me descuentan de mi salario base las prestaciones sociales (salud, pensión), me encuentro afiliado en salud en la NUEVA EPS y en pensión en AFP PORVENIR."

En relación con su condición socioeconómica, señaló: "vivo en una habitación arrendada actualmente, soy afrocolombiano, soy una persona que me encuentro sólo, no tengo ayudas de padres o familiares, soy 'hijo del Estado', por cuanto fui entregado al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 'ICBF', cuando tenía tres (3) años de edad, criado en diferentes hogares o fundaciones adscritas al Instituto, por ello manifiesto que mi 'padre' es el Estado, desconozco quiénes son mis padres biológicos y familiares de sangre. (…) mi salario que devengo en la empresa INVAL como ayudante de producción, pago el alquiler de una habitación por valor de $250.000 incluyendo servicios públicos de agua y luz. Mi alimentación la pago por aparte, diariamente, tengo gracias a Dios mis tres comidas diarias, tengo gastos de aseo personal (crema dental, jabón, etc), pago un plan prepago de mi celular por valor de $30.000, yo mismo lavo mi ropa, compro los utensilios de limpieza. Personas a cargo no tengo, como manifesté en párrafo anterior soy una persona sola, desconozco familiares.

Tengo deudas pendientes por pagar, ascienden a un millón de pesos ($1.000.000).” En sustento de su respuesta, allegó historia clínica, órdenes médicas y contrato de trabajo por ejecución de obra o labor con Summar Temporales S.A.S.

85. Comercializadora Marden Ltda informó que: (i) Cristian Montaño ya no hace parte de la planta de personal, puesto que a este no se le renovó el contrato de trabajo el día 29 de marzo de 2021, siendo el contrato a término fijo inferior a 1 año; (ii) es conocedora que el señor Montaño hacer parte de la planta de personal de la empresa Industria de Muebles del Valle S.A. INVAL, dado que allá labora como operario de producción; (iii) no tiene vinculación con agencias de empleos temporales; (iv) debido a la dificultad que viene padeciendo esa empresa y, de acuerdo a los movimientos que existen a nivel nacional, debió disminuir la planta de personal en un 25% a nivel general y, específicamente, en el área de producción se redujo a un 50%; (v) a la fecha, no se ha ingresado personal nuevo y tampoco se hará hasta cuanto mejore la situación.

La referida empresa adjuntó los siguientes elementos de prueba: (i) carta de no renovación del contrato de trabajo entre esa empresa y Cristian Montaño; (ii) certificación del Revisor Fiscal de la empresa en la que consta que a diciembre del año 2020 se presentó una pérdida de $1.393.710.121 y a junio 30 del año 2021 la pérdida fue de $499.805.871. Señaló que se ha recibido por el Gobierno Nacional auxilio del PAEF subsidio de nómina por las sumas de $279.033.000 en el 2020 y $284.216.000 en el 2021; (iii) comprobante de pago de liquidación laboral a nombre del señor Montaño; (iv) nóminas de empleados desde el año 2014 hasta el año 2021; (v) reglamento de higiene y seguridad industrial de la empresa; y (vi) reglamento interno de trabajo.

Expediente T-8.284.476

86. El actor Alberto Marín Pérez sostuvo que padece de dolor de columna cuando realiza caminatas prolongadas, se mantiene en postura bípeda o sedente de forma prolongada, efectúa actividades que impliquen flexión y extensión repetida o constante de la columna. Su pie derecho se encuentra inflamado aún en reposo y se inflama y duele más si realiza cualquiera de las actividades mencionadas. Dijo que para dar una idea de cómo está su estado de salud, tan solo con escribir esta respuesta le comienza a doler la columna, por lo que está obligado a acostarse hasta que se sienta mejor. Agregó que presenta serios

inconvenientes digestivos. Expuso que ésta ha sido la época de mayor estrés que ha vivido, pues los dolores lumbares lo obligan a acostarse y a dormir por horas, afectándose los horarios y duración del sueño. Anotó que mantiene una sensación de inquietud y desasosiego permanente.

Añadió que su diagnóstico es “disminución de amplitud del interespacio L5-S1 con fenómeno exvácuo en ese nivel; formaciones osteofíticas marginales a nivel de la porción baja del segmento lumbar; rectificación de la lordosis fisiológica por espasmo muscular; cambios espondilósicos; cambios osteocondríticos en L4-L5 y L5-S1; miento discal en L4 y L5 asimétrico hacia la izquierda; engrosamiento de ligamentos amarillos; discopatía en L4-L5 y L5-S1 con leves cambios artrósicos; en L4-L5 disminución de la amplitud del receso lateral y agujero de conjunción izquierdos; en L5-S1 formación ostefítica discal central con componente caudal que indenta el saco dural y desplaza las raíces S1 con disfunción de la amplitud del agujero de conjunción derecho, lesiones óseas focales hipotensas e inespecíficas en los alerones sacros y en los ilíacos.”

En cuanto a su situación laboral, afirmó que se encuentra desempleado y que a sus 52 años de edad se hace más difícil acceder a un empleo, pues las empresas contratan personas más jóvenes y, dada su condición de salud, implica una clara condición de vulnerabilidad tanto para acceder a un trabajo, como para mejorar su salud.

Respecto de su condición socioeconómica -personal y familiar-, informó que su núcleo familiar es unipersonal y no cuenta con familiares que le puedan ayudar. Por el contrario, brinda soporte a su hermana desempleada. No tiene ningún tipo de ingresos y sus gastos son cada vez más altos debido a la situación actual, los cuales detalla así: “Pago de Factura de Servicios Públicos por $357.908. Pago de Factura de Administración por $483.000. Pago de Factura de Telefonía Celular por $55.479. Pago de Factura de Gas Natural por $11.587. La alimentación asciende aproximadamente a $780.000/mes. Mis gastos en cuanto a la contribución a mi hermana ascienden a $100.000/mes. Dejé de contratar internet porque tengo que contraerme al máximo para poder sobrevivir, por lo que para no quedarme sin este servicio tan indispensable acudo a diferentes vecinos.”

Finalmente alegó que ha sido objeto de discriminación por su estado de salud, tanto por Elof Hansson como por Manpower Professional Ltda, pues ambas sabían que a su ingreso laboral

no presentaba limitaciones físicas y que antes de ser despedido ya presentaba las afecciones de salud actuales, por lo que estaba pendiente de recibir tratamiento y que se calificara su enfermedad. Como prueba de dicha discriminación trae a colación la respuesta que recibió, vía correo electrónico, de quien, según él, para ese entonces fungía como su jefe, en los siguientes términos: “Mi punto es que si estás en una condición de salud que te impide desarrollar tus funciones, no puedes trabajar y por ello no eres de utilidad en esa condición. Tú o cualquier persona en esa condición no puede hacer visitas ni atender un servicio.” El actor allegó las siguientes pruebas: (i) facturas de servicios públicos de energía, telefonía móvil y gas; (ii) recibo de pago de administración en conjunto residencial; (iii) contrato de trabajo con la empresa accionada; y (iv) pantallazo del email que recibió por parte de su entonces jefe, el cual da cuenta del presunto acto de discriminación del que fue víctima.

87. Seguros de Vida Suramericana S.A. -ARL SURA- manifestó lo siguiente frente a cada uno de los asuntos acumulados:

87.1. Expediente T-8.276.492, caso de Guillermo Triana Lince. “De acuerdo con nuestros sistemas de afiliación el Señor Guillermo Triana Lince se encuentra afiliado a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A antes ARL SURA a través de la empresa ATINA ENERGY SERVICES CORP SUCURSAL COLOMBIA en calidad de trabajador dependiente y con un periodo de cobertura iniciado el 06 de abril de 2019. A su vez, informamos que durante su cobertura con ARL SURA nunca se le ha reportado accidentes de trabajo ni enfermedades de origen laboral. De este modo, a la fecha, mi representada no tiene prestaciones asistenciales o económicas pendientes frente al señor Guillermo Triana Lince.”

87.2. Expediente T-8.280.842, caso de Cristian Montaño. “De acuerdo con nuestros sistemas de afiliación el Señor Cristian Montaño se encontró afiliado a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A antes ARL SURA a través de la empresa COMERCIALIZADORA MARDEN LTDA en calidad de trabajador dependiente y con un último periodo de cobertura registrado del 08 de junio de 2021. Durante su cobertura con ARL SURA se le reportó dos accidentes laborales leves. El primero de ellos con fecha de ocurrencia del 05 de octubre de 2018 con diagnóstico de trauma en la región ocular, evento por el cual requirió atención médica inicial sin incapacidad médica temporal; el segundo de ellos ocurrió el 03 de noviembre de 2018 con diagnóstico de herida en dedo de la mano, evento por el cual requirió atención médica inicial sin incapacidad médica temporal. A la fecha, mi representada no tiene prestaciones

asistenciales o económicas pendientes frente al señor Cristian Montaño.”

87.3. Expediente T-8.284.476, caso de Alberto Marín Pérez. “De acuerdo con nuestros sistemas de afiliación el Señor Alberto Marín Pérez se encontró afiliado a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A antes ARL SURA a través de la empresa MANPOWER PROFESSIONAL LTDA con un periodo de cobertura del 01 de septiembre del 2018 al 25 de febrero de 2021. Durante su cobertura con ARL SURA nunca se le ha reportado accidentes de trabajo ni enfermedades de origen laboral. No hay prestaciones asistenciales o económicas pendientes frente al señor Alberto Marín Pérez.”

Finalmente resaltó que las pretensiones de los accionantes están dirigidas a los empleadores y que en los casos objeto de estudio se evidencia una relación que es exclusiva entre el empleador y el empleado. En respaldo de todo lo anterior, aportó el historial laboral de cada uno de los tutelantes.

88. El Ministerio del Trabajo sólo puso de presente que ante esa entidad no se ha iniciado trámite para terminar los contratos de trabajo de Guillermo Triana Lince (Expediente T-8.276.492), Cristian Montaño (Expediente T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (Expediente T-8.284.476).

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

89. La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro de los trámites de la referencia, con fundamento en los artículos 86, inciso 3, y 241, numeral 9, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y lo dispuesto en Auto del 30 de agosto de 2021, de conformidad con lo señalado en el artículo 61 del Acuerdo 02 de 2015.

Análisis de procedencia formal de las acciones de tutela

90. La Sala establecerá si concurren los requisitos de procedencia formal de las solicitudes de amparo: (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) inmediatez y (iv) subsidiariedad. Para ello, se reiterarán las reglas jurisprudenciales en la materia y, con base en ellas, se verificará el cumplimiento de esas exigencias.

Legitimación en la causa por activa

91. Se ha indicado que: (i) la acción de tutela es un medio de defensa de derechos fundamentales que toda persona puede formular “por sí misma o por quien actúe a su nombre”; (ii) no es necesario que el titular de los derechos instaure directamente el amparo, pues un tercero puede hacerlo a su nombre; y (iii) ese tercero debe tener la calidad de: a) representante del titular de los derechos, b) agente oficioso, o c) Defensor del Pueblo o Personero Municipal6.

92. La Sala encuentra cumplido el referido presupuesto de procedibilidad. Se verifica que los actores solicitan por sí mismos el amparo de los derechos fundamentales que invocan, cuya titularidad es suya dada la situación fáctica de los asuntos, lo cual los legitima y habilita para procurar a nombre propio la salvaguarda de los mismos.

Legitimación en la causa por pasiva

93. Conforme al artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra: (i) toda acción u omisión de las autoridades públicas que vulnere o amenace lesionar cualquier derecho fundamental y (ii) las acciones u omisiones de los particulares7. La solicitud de amparo puede promoverse frente a particulares cuando: (i) presten servicios públicos, (ii) atenten gravemente contra el interés colectivo, o (iii) respecto de los cuales exista un estado de indefensión o subordinación8.

94. La Sala haya reunido este requisito en los tres casos acumulados, toda vez que las empresas demandadas Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (Expediente T-8.276.492), Comercializadora Marden Ltda (Expediente T-8.280.842) y Manpower Professional Ltda (Expediente T-8.284.476) son personas jurídicas de naturaleza privada respecto de las cuales los demandantes se encontraban en estado de indefensión y subordinación, puesto que estos últimos siempre estuvieron sometidos a las condiciones desiguales que dichas empresas les impusieron con ocasión de su posición dominante -empleadores- en el marco de las relaciones laborales.

Las referidas compañías tendrían la aptitud legal y constitucional de ser las posiblemente llamadas a responder por el supuesto desconocimiento de los derechos fundamentales de los tutelantes en cada asunto, al haber terminado unilateralmente los correspondientes

contratos de trabajo suscritos con los accionantes, pese a que éstos, al parecer, gozaban de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, y sin mediar las respectivas autorizaciones del Ministerio del Trabajo para tal efecto.

Inmediatez

95. Aquí se debe comprobar cualquiera de estas situaciones: (i) si resulta razonable el tiempo comprendido entre el día en que ocurrió o se conoció el hecho vulnerador y/o constitutivo de la amenaza de algún derecho fundamental y el día en que se formuló la acción de tutela9; y/o (ii) si resulta razonable el lapso comprendido entre el día en que cesaron los efectos de la última actuación que el accionante desplegó en defensa de sus derechos presuntamente vulnerados y el día en que se solicitó el amparo10.

96. La Sala estima cumplida esta exigencia. Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (Expediente T-8.276.492), en carta de fecha del 27 de marzo de 2020, informó a Guillermo Triana Lince la suspensión del contrato de trabajo fundado en que: (i) el objeto y labor para la cual fue contratado terminó el 19 de marzo de 2020 y (ii) sin embargo, se "mantendrá su relación laboral vigente y continuará propendiendo por la protección de su salud con el reconocimiento de sus prestaciones sociales y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral". Comercializadora Marden Ltda (Expediente T-8.280.842) y Manpower Professional Ltda (Expediente T-8.284.476), el 26 de febrero de 2021 y 25 de febrero del 2021, terminaron unilateralmente los contratos de trabajo de Cristian Montaño y Alberto Marín Pérez, respectivamente.

Y, las acciones de tutela se formularon, aproximadamente11, el 3 de abril de 2020 (Expediente T-8.276.492), 8 de abril de 2021 (Expediente T-8.280.842) y 29 de abril de 2021 (Expediente T-8.284.476), es decir, 6 días; 1 mes y 12 días; y 2 meses y 4 días después, respectivamente, lapsos que son razonables.

Subsidiariedad de las acciones de tutela que se formulan con ocasión de controversias derivadas de la relación laboral

97. La solicitud de amparo es un medio de protección de carácter residual y subsidiario que puede utilizarse frente a la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo de defensa o, existiendo, no resulte oportuno o se requiera acudir al

amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable12.

98. En cuanto a los conflictos surgidos de la relación laboral, es bien sabido que existen mecanismos y recursos ordinarios mediante los cuales el trabajador puede solicitar el amparo de sus derechos13. De modo que, por lo general, solicitudes como el reintegro, pago de salarios y demás emolumentos deben tramitarse en el marco del proceso común. Así lo dispone el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al indicar que la jurisdicción ordinaria conoce de las controversias "(…) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" y, también, de aquellos relativos "(…) a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras (…)."14

99. Sin embargo, también no es menos cierto que la acción de tutela procede de forma excepcional para controvertir aspectos relacionados con la discriminación en el empleo, cuando esta se concreta en la terminación unilateral de la relación laboral y todo aquello que se desprenda de la misma, por ejemplo, el reintegro, "(…) cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y [solicitan la protección] del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada (…)"15. Tal parámetro es una manifestación del alcance de la garantía fundamental a la igualdad prevista en el artículo 13 Superior.

100. De tal manera que corresponde al juez de amparo examinar la procedibilidad de la acción de tutela de forma flexible en aquellos casos en los cuales se comprometen garantías fundamentales de personas especialmente protegidas, o que se sitúan en condición de debilidad manifiesta16. Es por ello que, en virtud del derecho fundamental a la igualdad, a tales sujetos se les debe otorgar "un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial17."18

101. Descendiendo a los asuntos sub examine, la Sala igualmente considera reunido el presupuesto de subsidiariedad en los tres casos, pues es evidente la circunstancia de debilidad manifiesta en la que se sitúan los actores por sus condiciones de salud, económica

y laboral, de ahí que las acciones de tutela procedan de manera excepcional y como mecanismos definitivos.

102. Según la historia clínica, a Guillermo Triana Lince (expediente T-8.276.492) se le diagnosticó gonartrosis primarias y síndrome de manguito rotador, por lo que se ordenó valoración por medicina laboral, paciente con artrosis de rodilla derecha de manejo quirúrgico –reemplazo total de rodilla-, resonancia magnética de hombro derecho e izquierdo y restricciones laborales por 2 meses, no levantar peso mayor a 6 kilos y evitar subir escaleras constantemente; tendinopatía difusa del tendón conjunto de micro ruptura descrita sin desinserción y artrosis acromio glandular con pinzamiento; y conclusión leve artrosis acromio clavicular que produce pinzamiento, mínima tendinopatía difusa del tendón conjunto con micro ruptura del infra espinoso y acúmulo focal de líquido en la bursa subacromiosubdeltoidea.

De acuerdo con lo informado por el actor a la Corte, hace más de 20 meses se le suspendió el contrato de trabajo, por lo que se advierte que no existe medio judicial idóneo y eficaz dado que tiene contrato en vigor, pero sin pago de salarios ni prestaciones sociales, lo cual lo pone en una situación compleja y desfavorable para reclamar el amparo efectivo de sus derechos. Además, es innegable las dificultades socioeconómicas que afronta, puesto que, precisamente por la suspensión de su contrato, no ha recibido ingreso alguno por concepto de salario, y su único ingreso es el dado por la EPS con ocasión de la incapacidad, lo cual, según su dicho, es insuficiente para costear su manutención y la de su núcleo familiar, por lo que debe ser moderado.

103. Por su parte, Cristian Montaño (expediente T-8.280.842), de conformidad con su historia clínica e informado a esta Corporación, cuenta con un diagnóstico de: incipiente protrusión en sentido posterior del anillo fibroso del disco l5-s1; y, a la fecha, está en controles médicos, sigue con dolores cuidados paliativos, tiene procedimientos pendientes de realizar, ordenados por el especialista en Neurología: “Resonancia magnética de columna cervical simple (883210). Observaciones: RMN de columna cervical simple. Consulta de control o seguimiento por especialista en Neurocirugía (890373). Terapia física integral (931001) 20 sesiones. Terapia física integral (931001).”

Si bien, en principio, podría concebirse que cuenta con otro medio de defensa judicial para la

protección de sus derechos, dado que está trabajando en una empresa distinta a la accionada, pero con un salario mínimo, realmente éste carece de eficacia ante su condición socioeconómica y otras circunstancias que realzan su especialísima situación. En efecto, al respecto indicó: “vivo en una habitación arrendada actualmente, soy afrocolombiano, soy una persona que me encuentro sólo, no tengo ayudas de padres o familiares, soy ‘hijo del Estado’, por cuanto fui entregado al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ‘ICBF’, cuando tenía tres (3) años de edad, criado en diferentes hogares o fundaciones adscritas al Instituto, por ello manifiesto que mi ‘padre’ es el Estado, desconozco quiénes son mis padres biológicos y familiares de sangre. (…) mi salario que devengo en la empresa INVAL como ayudante de producción, pago el alquiler de una habitación por valor de $250.000 incluyendo servicios públicos de agua y luz. Mi alimentación la pago por aparte, diariamente, tengo gracias a Dios mis tres comidas diarias, tengo gastos de aseo personal (crema dental, jabón, etc), pago un plan prepago de mi celular por valor de $30.000, yo mismo lavo mi ropa, compro los utensilios de limpieza. Personas a cargo no tengo, como manifesté en párrafo anterior soy una persona sola, desconozco familiares. Tengo deudas pendientes por pagar, ascienden a un millón de pesos ($1.000.000).”

104. A su turno, en atención a lo constado en la historia clínica e informado en sede de revisión, Alberto Marín Pérez (expediente T-8.284.476) padece “disminución de amplitud del interespacio L5-S1 con fenómeno exvácuo en ese nivel; formaciones osteofíticas marginales a nivel de la porción baja del segmento lumbar; rectificación de la lordosis fisiológica por espasmo muscular; cambios espondilósicos; cambios osteocondríticos en L4-L5 y L5-S1; miento discal en L4 y L5 asimétrico hacia la izquierda; engrosamiento de ligamentos amarillos; discopatía en L4-L5 y L5-S1 con leves cambios artrósicos; en L4-L5 disminución de la amplitud del receso lateral y agujero de conjunción izquierdos; en L5-S1 formación ostefítica discal central con componente caudal que indenta el saco dural y desplaza las raíces S1 con disfunción de la amplitud del agujero de conjunción derecho, lesiones óseas focales hipotensas e inespecíficas en los alerones sacros y en los ilíacos.” Le duele la columna cuando realiza caminatas prolongadas; se mantiene en postura bípeda o sedente de forma prolongada, efectúa actividades que impliquen flexión y extensión repetida o constante de la columna. Su pie derecho se encuentra inflamado aún en reposo y se inflama y duele más si realiza cualquiera de las actividades mencionadas. Ha empezado a presentar serios inconvenientes digestivos. Ésta ha sido la época de mayor estrés que ha vivido, pues los dolores lumbares lo obligan a acostarse y a dormir por horas, afectándose los horarios y

duración del sueño. Y, mantiene una sensación de inquietud y desasosiego permanente.

Se encuentra desempleado y, a sus 52 años de edad, se hace más difícil acceder a un empleo, pues las empresas contratan personas jóvenes. Aunado a ello, su condición socioeconómica -personal y familiar- no es favorable, ya que su núcleo familiar es unipersonal y no cuenta con familiares que le puedan ayudar; por el contrario, brinda soporte a su hermana desempleada, no tiene ningún tipo de ingresos, sus gastos son cada vez más altos debido a la situación actual, y tuvo que suspender el servicio de internet ante la necesidad de "contraerme al máximo para poder sobrevivir, por lo que para no quedarme sin este servicio tan indispensable acudo a diferentes vecinos."

105. Corresponde entonces a esta Sala tener en cuenta las mencionadas condiciones de los peticionarios para flexibilizar el análisis de procedencia de las solicitudes de amparo y de esta manera proporcionarles un tratamiento diferencial positivo como sujetos de especial protección constitucional, pues, de lo contrario, además de equívocamente incurrir en un examen riguroso, injustificado e irrazonable en contra de los demandantes, también configuraría un claro desconocimiento del mandato previsto en el artículo 13 de la Carta Política.

106. Superada la procedencia formal, se pasa a abordar el examen de fondo.

Problemas jurídicos a resolver y metodología de resolución

107. Según lo evidenciado, la Sala Novena de Revisión determinará si:

¿Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Guillermo Triana Lince (Expediente T-8.276.492), al suspender unilateralmente el contrato de trabajo, pese a que el accionante se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud y, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo?

¿Comercializadora Marden Ltda y Manpower Professional Ltda vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Cristian Montaño (Expediente T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (Expediente T-8.284.476), respectivamente, al terminar unilateralmente los correspondientes contratos de trabajo a pesar de que los demandantes se encontraban en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud y, sin mediar autorización del

Ministerio del Trabajo?

108. Para tales efectos, se reiterarán las reglas relacionadas con (i) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se hallan en circunstancia de debilidad manifiesta por condiciones de salud; (ii) alcance y efectos de la suspensión del contrato de trabajo de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud; y (iii) el derecho a la no discriminación laboral por razones de salud que limitan el desempeño de las funciones de los trabajadores. Con base en ello, se solucionarán los casos concretos.

Reglas relacionadas con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se hallan en circunstancia de debilidad manifiesta por condiciones de salud. Reiteración de jurisprudencia19

109. Todos los empleados gozan del derecho a la estabilidad en el trabajo, de conformidad con el artículo 53 Superior. Empero, en algunas situaciones dicha garantía se ampara con mayor intensidad, esto es, muta en una estabilidad laboral reforzada20. Una circunstancia de debilidad manifiesta por razón de salud es una condición que habilita tal especial protección21. Dentro de esta categoría, por ejemplo, se sitúan quienes sufren enfermedades catastróficas22, por cuanto ese tipo de padecimientos implican un detrimento acelerado en la salud de esas personas en caso que no se diagnostiquen y traten oportunamente, así como un costo elevado23.

110. El derecho a la estabilidad laboral reforzada se sustenta en varias normas de la Constitución. El artículo 53 superior prevé la garantía a “la estabilidad en el empleo”, los artículos 13 y 93 disponen el derecho de todos aquellos que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a que se les ampare “especialmente” a fin de materializar las circunstancias que hagan viable una igualdad “real y efectiva”. El artículo 25 constitucional impone el deber estatal de otorgar especial protección al derecho al trabajo “en todas sus modalidades”, bajo “condiciones dignas y justas”. El artículo 47 establece la obligación estatal de promover una política de “integración social” que favorezca a todos los que se estimen “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”. Igualmente, los artículos 1, 53, 93 y 94 estatuyen la garantía fundamental del mínimo vital, es decir, la satisfacción efectiva de necesidades básicas como los alimentos, vestido, aseo e higiene personal, vivienda, educación y salud. Y, los artículos 1, 48 y 95 contienen la obligación de “obrar conforme al

principio de solidaridad social” frente a hipótesis que impliquen riesgo para las personas en su salud física o mental24.

111. El derecho a la estabilidad laboral reforzada le asiste a todo aquel que tenga afectada su salud y se le obstaculice de forma sustancial la realización de sus actividades de trabajo bajo circunstancias normales25, condición que se concibe como una situación de debilidad manifiesta, por lo que el empleado podría ser objeto de discriminación ante ello, sin importar el tipo de vinculación o relación laboral26. Dicho derecho implica para el empleado la posibilidad de continuar en el empleo y gozar de los respectivos salarios y prestaciones, inclusive, así el empleador no esté de acuerdo, a menos que medie una justa causa para despedir al trabajador27.

112. En efecto, así lo precisó la Sala Plena de esta Corporación en la sentencia SU-049 de 2017, al unificar su jurisprudencia en la materia en el sentido de que la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que también se predica de quienes tienen afectaciones de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de labores en condiciones regulares y que por tanto son sometidos a discriminación en el empleo28.

Esa vez este Tribunal expuso que la estabilidad ocupacional reforzada no solo emerge de la Ley 361 de 1997, y tampoco es exclusiva de personas cuya calificación de pérdida de capacidad laboral es moderada, severa o profunda, ya que el fundamento de dicho derecho es constitucional y le asiste a todos aquellos cuya salud presenten afectaciones que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,29 en el entendido que esa particular circunstancia se concibe como una situación que implica debilidad manifiesta y, por ende, el individuo podría resultar discriminado por ese acontecimiento30.

Explicó la Corte que la garantía a la estabilidad ocupacional reforzada no es de jerarquía meramente legal sino que se sustenta de manera razonable e inmediata en distintas normas constitucionales que, a su vez, establecen diversos derechos y deberes, a saber: el derecho a “la estabilidad en el empleo” -Art. 53 CP-;31 el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser amparadas “especialmente”

para propugnar una igualdad “real y efectiva” -Arts. 13 y 93 CP-;32 el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” y bajo “condiciones dignas y justas” -Art. 25 CP-; el deber estatal de promover una política de “integración social” para quienes se estimen “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” -Art. 47 CP-;33 el derecho al mínimo vital, esto es, la satisfacción efectiva de las necesidades elementales como alimentación, vestido, aseo, vivienda, educación y salud -Arts. 1, 53, 93 y 94 CP-; y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” -Arts. 1, 48 y 95 CP-34.35

Al respecto, la Corporación explicó que tales “disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas ‘en circunstancias de debilidad manifiesta’ las que tienen derecho constitucional a ser protegidas ‘especialmente’ (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de ‘estabilidad’ (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, ‘en todas sus formas’ (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).”36 (Subrayas fuera de texto original).

113. De modo que para despedir un trabajador que se halle en cualquiera de esas situaciones que implique estabilidad reforzada, debe mediar permiso del Ministerio del

Trabajo, de lo contrario, resulta ineficaz ese despido37. De ahí que esté proscrita la desvinculación discriminatoria de personas en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, a través de una legítima limitación constitucional a la libertad contractual del patrono, el cual únicamente podría desvincular al trabajador una vez cuente con permiso de la autoridad competente que de constancia de la existencia de una justa causa para tales efectos. Adicional al permiso del Ministerio del Trabajo, el amparo constitucional procederá en la medida que: (i) se evidencie que el estado de salud del empleado efectivamente le obstaculice o le imposibilite sustancialmente desempeñar de manera adecuada y normal sus labores; (ii) previamente a la desvinculación, el patrono conozca la circunstancia de debilidad manifiesta; y (iii) no concurra una justa causa suficiente para desvincularlo, es decir, que no exista duda de un acto discriminatorio38. A partir de ello se ha fijado una presunción que favorece a quien se lo desvincula39.

114. Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado40. Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada41. En caso que no se desvirtué dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea42; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario43, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

115. La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado44. Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que “cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no

significan necesariamente una justa causa para su terminación45. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado46.”47

116. Es claro entonces que, en virtud de lo dispuesto en la Carta Política, especialmente, a la luz de los principios de igualdad y solidaridad, y lo fijado en la materia por la jurisprudencia constitucional, los trabajadores que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta les asiste la garantía de continuar en sus empleos, sin que importe la clase de contrato o vínculo laboral, a menos que se acredite que su desvinculación no se debió a un acto de discriminación por su situación48.

Alcance y efectos de la suspensión del contrato de trabajo de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud

117. El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo prevé de manera expresa y taxativa las causales por las cuales se suspende el contrato de trabajo, a saber: (i) fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite de forma temporal su realización; (ii) deceso o inhabilitación del patrono -persona natural- que necesariamente lleve consigo la suspensión temporal del trabajo; (iii) interrupción de labores o cierre temporal de la empresa, parcial o total, hasta por 120 días debido a cuestiones técnicas o económicas u otras ajenas al empleador, con previo permiso del Ministerio del Trabajo e informe escrito simultáneo a los empleados; (iv) licencia o permiso temporal otorgado por el patrono al empleado o si el trabajador es suspendido disciplinariamente; (v) llamamiento del empleado a prestar el servicio militar; (vi) detención preventiva del empleado o por arresto correccional que no supere 8 días y que el motivo no dé lugar a extinguir el contrato; y (vii) huelga declarada conforme a la ley.

118. A su turno, el artículo 53 del mencionado cuerpo normativo estatuye, entre otras cosas, que dentro del lapso de la suspensión dispuesta en dicho artículo 51 para el empleado se interrumpe el deber de prestación del servicio, y para el patrono el de cancelar los salarios de tal periodo.

119. En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, la Sala de Casación Laboral de la

Corte Suprema de Justicia ha precisado lo siguiente: (i) si bien la enfermedad se tuvo como causal para suspender el contrato de trabajo en el entonces Decreto 2127 de 1945, lo cierto es que ello fue derogado por el Decreto 2541 de 1945; (ii) la incapacidad ocasionada por enfermedad del empleado no constituye causal para suspender el contrato de trabajo, dado que no está prevista de forma taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; (iii) durante la incapacidad por enfermedad del empleado, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y los deberes del empleador no sufren alteración alguna; y (iv) no es dable considerar la enfermedad como circunstancia atribuible al empleado, ya que claramente es un hecho extraño a él, por ende, no puede afectar sus intereses49.

120. Frente al pago de salarios y demás prestaciones dejados de percibir por el trabajador con ocasión de la suspensión ilegal del contrato de trabajo por parte del empleador, la referida Corporación judicial ha advertido que: "…Cuando se suspende el contrato de trabajo, en cambio, no se produce su terminación, éste sigue vigente y si se encuentra que dicha interrupción es ilegal e injusta la consecuencia que se produce no es otra que la establecida en el artículo 140 del C.S.T. que consagra que durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono."50

121. Es más, a modo de ejemplo, la suspensión del contrato de trabajo ni siquiera opera así medie alguna conciliación celebrada por el trabajador y el empleador con ese propósito, por cuanto "existen normas de orden público que contienen un mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores, contra las cuales no es posible realizar pactos o acuerdos en contrario tendientes a cercenar los derechos mínimos de aquéllos, ya que, en caso de presentarse esa situación, el acto se reputa ineficaz."51.

En ese sentido la suspensión de los contratos debe ser pactada de mutuo acuerdo, y no puede ser indefinida. Además, no es posible suspender los contratos de trabajo de las personas que se encuentren con estabilidad reforzada, sin que medie también autorización por parte del Inspector de Trabajo, pues es evidente que esta circunstancia afecta los derechos del trabajador y lo pone incluso en una situación de desventaja. En otros términos, la suspensión de los contratos de trabajo en el caso de personas con garantía de estabilidad reforzada, no solo los pone en situación de desventaja, sino que puede aumentar su condición de debilidad manifiesta y agravar su situación de vulnerabilidad.

El derecho a la no discriminación laboral por razones de salud que limitan el desempeño de las funciones de los trabajadores. Reiteración de jurisprudencia52

122. Se ha reiterado que están en circunstancia de debilidad manifiesta aquellos que han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda –según parámetros en la materia-, así como aquellos cuya salud se haya afectada que les "impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"53. La jurisprudencia da cuenta que esas personas igualmente se encuentran en riesgo de ser despedidos por dicha causa y, por ende, a que los discriminen por razones de salud. Como es el caso de quienes "trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios54; que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos55; que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad56; que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas57; que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso58."59

123. Se ha señalado que la postura jurisprudencial que "circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho"60.

Contrario a ello, se ha destacado que una práctica de esa índole visibiliza "un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un 'desperfecto' o 'problema funcional'. Un fundamento del Estado constitucional es 'el respeto

de la dignidad humana' (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, 'en todas sus modalidades', debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos."61

124. De modo que si se contrata la prestación de un servicio personal –ya sea subordinado o no- con ello se adquiere un importante vínculo a la luz de la Carta Política, ya que se debe proceder solidariamente si la situación así lo exige, y dicha relación debe ir más allá del principio de utilidad que comúnmente se observa en los contratos y en los vínculos de disposición de intereses patrimoniales. Un trabajador cuyas afecciones de salud perturben el ejercicio común de sus actividades se haya en circunstancia de debilidad manifiesta, ante la posibilidad de perder su empleo, con las consecuentes dificultades para conseguir uno nuevo conforme a su capacidad, facultades y talentos, que le proporcione suficientes ingresos para sufragar sus básicas necesidades, lo cual expondría su estabilidad, dignidad humana, subsistencia y seguridad social62.

Al respecto, se ha anotado que: "La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano – impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético."63

125. En conclusión, la estabilidad laboral reforzada no se limita a aquellos que tengan una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, fijada de conformidad con la respectiva normatividad, sino a todos aquellos en circunstancia de debilidad manifiesta, evaluados según los criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional64.

Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (T-8.276.492) vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Guillermo Triana Lince, al suspender unilateralmente el contrato de trabajo, pese a que el demandante se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud y, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo

126. Guillermo Triana Lince (T-8.276.492) mantiene una vinculación laboral con Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, desde el 6 de abril de 2019 hasta la fecha -mediante contrato laboral por obra o labor con bono salarial-, con una asignación mensual de $3.803.130, para desempeñarse como encuellador en la extracción de petróleo.

127. En el marco de esa relación laboral, y según su historia clínica, desde el 4 de octubre de 2019 al señor Triana Lince se le diagnosticó: gonartrosis primarias y síndrome de manguito rotador, por lo que se ordenó valoración por medicina laboral, paciente con artrosis de rodilla derecha de manejo quirúrgico –reemplazo total de rodilla-, resonancia magnética de hombro derecho e izquierdo y restricciones laborales por 2 meses, no levantar peso mayor a 6 kilos y evitar subir escaleras constantemente; tendinopatía difusa del tendón conjunto de micro ruptura descrita sin desinserción y artrosis acromio glandular con pinzamiento; y conclusión leve artrosis acromio clavicular que produce pinzamiento, mínima tendinopatía difusa del tendón conjunto con micro ruptura del infra espinoso y acúmulo focal de líquido en la bursa subacromiosubdeltoidea.

Conforme a lo informado por el accionante a la Corte, sus actuales patologías corresponden a dolores en la rodilla derecha y en los hombros, especialmente el izquierdo, que limitan su movilidad, lo cual trae consigo una disminución física y funcional en sus extremidades afectadas. Ha estado en tratamiento médico desde el 4 de octubre de 2019 hasta el 11 de noviembre de 2021, fecha en la cual tuvo la más reciente cita por medicina general y le otorgaron prórroga de incapacidad por 7 días, desde esa data hasta el día 17 del mismo mes y año, por diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio. Ha acatado las órdenes médicas, no solo en cuanto a los exámenes y citas con especialistas, sino también en lo referente a las restricciones laborales que debe tener en cuenta de manera permanente hasta tanto se le realice el procedimiento quirúrgico en la rodilla, recomendación dada el 4 de octubre de 2019. Y se encuentra a la espera de asignación de cita con anestesiólogo para la realización de dicho procedimiento.

128. Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia siempre ha tenido conocimiento de los padecimientos de salud del actor. Además, se advierte que el peticionario ha estado incapacitado varios lapsos durante la relación laboral, debido a sus enfermedades. Inclusive, en su favor se han ordenado recomendaciones laborales para que desempeñe específicas actividades de conformidad con su condición de salud.

129. Es claro que en el marco de su vinculación laboral el demandante se ha encontrado en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, ante las dolencias descritas. Tal situación ha incidido sustancialmente para que realice sus labores de manera regular y efectiva. De ello da cuenta tanto las distintas incapacidades médicas que se le han otorgado, así como las recomendaciones laborales ordenadas. Esa circunstancia de debilidad manifiesta en la que se sitúa el tutelante se refuerza y agrava por la situación socioeconómica que a la fecha continúa afrontando debido a los efectos adversos de la suspensión de su contrato de trabajo, lo cual se constata a partir de lo expuesto por el actor ante esta Corporación.

En efecto, relató el actor que, al encontrarse suspendido su contrato, no ha recibido ingreso alguno por concepto de salario. “El único ingreso que tengo es el dado por la EPS, en lo referente al auxilio económico por incapacidad, por lo que, si no fuera por ello, yo prácticamente no tuviera con que comer, pues el alza de los precios en la canasta familiar, hace que sea imposible hacer un gasto moderado en la alimentación, así sea de una sola persona. Actualmente estamos pasando en mi familia una situación económica difícil, pues con los ingresos por el auxilio económico por incapacidad que me es dado, no solo sufrago mis gastos sino también los de mi nieto (…), de 8 años. La responsabilidad de mi nieto la he tenido desde su nacimiento, tanto que el lazo afectivo entre ambos ha sido de padre a hijo, pues esta es la denominación que me da al referirse a mí, me dice PAPÁ. Por tanto, la discriminación de mis gastos mensuales es la siguiente: Arriendo de la vivienda que habito (aclaro que vivo solo en el corregimiento de Puerto Perales, Antioquia): $400.000 Manutención de mi nieto: $400.000 Servicios públicos de la vivienda que habito: $200.000 aproximadamente. Mercado (alimentos, aseo personal, y elementos de aseo para la casa): $500.000”.

130. La Sala observa que los padecimientos del peticionario existían al momento de la suspensión de su contrato, esto es, el 19 de marzo de 2020. Inclusive, según lo informado

por el accionante, esas afecciones persisten en la actualidad, lo cual se corrobora con los soportes allegados. Ello implica que, para cuando fue suspendido el contrato de trabajo, y sin mediar ni su consentimiento para pactar la suspensión, así como tampoco la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, el peticionario presentaba inconvenientes en su salud que le impedía o dificultaba significativamente su adecuado desempeño en condiciones regulares. Es claro que fue el estado de salud del accionante lo que efectivamente determinó la suspensión de su contrato de trabajo.

131. Aunado a lo anterior, la sala evidencia que la suspensión del contrato de trabajo del actor, efectuada de manera unilateral por parte de Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, no solo contraría el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que fue arbitraria y desconoció la Constitución, por cuanto no se ajusta en ninguna de las causales establecidas de forma expresa y taxativa en dicha disposición legal. De modo que el contrato de trabajo del actor tiene plena vigencia desde la fecha en que la empresa accionada optó por suspenderlo, y las obligaciones de esta última no han sufrido alteración alguna desde entonces, por lo que le corresponde pagar los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir por el trabajador con ocasión de esa suspensión ilegal de su contrato de trabajo.

En suma, la suspensión del contrato es contraria a la disposición legal por no ajustarse a ninguna de las causales, además, especialmente fue arbitraria y desconoció los derechos fundamentales del actor en situación de debilidad manifiesta y merecedor de una garantía de protección especial de estabilidad reforzada, sin que además mediara autorización del inspector del trabajo.

Comercializadora Marden Ltda (T-8.280.842) y Manpower Professional Ltda (T-8.284.476) vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Cristian Montaño y Alberto Marín Pérez, respectivamente, al terminar unilateralmente los correspondientes contratos de trabajo, pese a que se encontraban en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, y sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo

132. Vistas las situaciones fácticas probadas en el marco de los trámites de tutela acumulados, la Sala Novena de Revisión evidencia que en el presente asunto acumulado se reúnen los presupuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los demandantes.

133. Cristian Montaño (T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (T-8.284.476) mantuvieron una vinculación laboral con Comercializadora Marden Ltda y Manpower Professional Ltda, respectivamente, entre el 10 de enero de 2017 y 29 de marzo de 2021 -a través de contrato de trabajo a término fijo-, y 12 de diciembre de 2014 y 25 de febrero del 2021 -con contrato de trabajo a término indefinido-, respectivamente.

134. Durante la vigencia de las relaciones laborales, y de conformidad con su historia clínica e informado a esta Corporación, desde el 4 de febrero de 2019, Cristian Montaño (T-8.280.842) cuenta con un diagnóstico de: incipiente protrusión en sentido posterior del anillo fibroso del disco l5-s1; y, a la fecha, está en controles médicos, sigue con dolores cuidados paliativos, tiene procedimientos pendientes de realizar, ordenados por el especialista en Neurología: "Resonancia magnética de columna cervical simple (883210). Observaciones: RMN de columna cervical simple. Consulta de control o seguimiento por especialista en Neurocirugía (890373). Terapia física integral (931001) 20 sesiones. Terapia física integral (931001)."

A su turno, según historia clínica y lo manifestado por Alberto Marín Pérez (T-8.284.476), desde el 13 de noviembre de 2020, éste padece "disminución de amplitud del interespacio L5-S1 con fenómeno exvácuo en ese nivel; formaciones osteofíticas marginales a nivel de la porción baja del segmento lumbar; rectificación de la lordosis fisiológica por espasmo muscular; cambios espondilósicos; cambios osteocondríticos en L4-L5 y L5-S1; miento discal en L4 y L5 asimétrico hacia la izquierda; engrosamiento de ligamentos amarillos; discopatía en L4-L5 y L5-S1 con leves cambios artrósicos; en L4-L5 disminución de la amplitud del receso lateral y agujero de conjunción izquierdos; en L5-S1 formación ostefítica discal central con componente caudal que indenta el saco dural y desplaza las raíces S1 con disfunción de la amplitud del agujero de conjunción derecho, lesiones óseas focales hipotensas e inespecíficas en los alerones sacros y en los ilíacos." Le duele la columna cuando realiza caminatas prolongadas; se mantiene en postura bípeda o sedente de forma prolongada, efectúa actividades que impliquen flexión y extensión repetida o constante de la columna. Su pie derecho se encuentra inflamado aún en reposo y se inflama y duele más si realiza cualquiera de las actividades mencionadas. Ha empezado a presentar serios inconvenientes digestivos. Ésta ha sido la época de mayor estrés que ha vivido, pues los dolores lumbares lo obligan a acostarse y a dormir por horas, afectándose los horarios y duración del sueño. Y, mantiene una sensación de inquietud y desasosiego permanente.

135. De la existencia de las afectaciones en la salud de los peticionarios siempre tuvieron conocimiento las empresas Comercializadora Marden Ltda y Manpower Professional Ltda. De hecho, algunas veces brindaron cierto acompañamiento a los tutelantes en la realización de los correspondientes exámenes médicos, de ahí que las accionadas nunca hubiesen negado tal situación, ni dentro del proceso de instancias, así como tampoco durante el trámite de revisión acumulado. También cabe destacar que los señores Cristian Montaño (T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (T-8.284.476) estuvieron incapacitados durante varios lapsos previos a la terminación de sus contratos de trabajo, con ocasión de sus padecimientos. Es más, en su favor se prescribieron recomendaciones laborales para que desempeñaran determinadas actividades conforme a su condición de salud.

136. No hay duda que en el marco de sus vinculaciones laborales los accionantes se encontraban en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, dadas las enfermedades descritas. Adicionalmente, tal situación incidió sustancialmente para que realizaran sus labores de manera regular y efectiva. De ello da cuenta tanto las distintas incapacidades que sus respectivos médicos y especialistas tratantes les otorgaron, así como las recomendaciones laborales ordenadas. La circunstancia de debilidad manifiesta en la que se sitúan los actores se refuerza y agrava por la situación socioeconómica que a la fecha continúan afrontando precisamente debido a los efectos adversos de su desvinculación laboral, así lo demuestra lo manifestado por ellos mismos al respecto en sede revisión.

En efecto, el señor Cristian Montaño (T-8.280.842) informó que: “vivo en una habitación arrendada actualmente, soy afrocolombiano, soy una persona que me encuentro sólo, no tengo ayudas de padres o familiares, soy ‘hijo del Estado’, por cuanto fui entregado al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ‘ICBF’, cuando tenía tres (3) años de edad, criado en diferentes hogares o fundaciones adscritas al Instituto, por ello manifiesto que mi ‘padre’ es el Estado, desconozco quiénes son mis padres biológicos y familiares de sangre. (…) mi salario que devengo en la empresa INVAL como ayudante de producción, pago el alquiler de una habitación por valor de $250.000 incluyendo servicios públicos de agua y luz. Mi alimentación la pago por aparte, diariamente, tengo gracias a Dios mis tres comidas diarias, tengo gastos de aseo personal (crema dental, jabón, etc), pago un plan prepago de mi celular por valor de $30.000, yo mismo lavo mi ropa, compro los utensilios de limpieza. Personas a cargo no tengo, como manifesté en párrafo anterior soy una persona sola, desconozco familiares. Tengo deudas pendientes por pagar, ascienden a un millón de pesos

($1.000.000).”

Y, Alberto Marín Pérez (T-8.284.476) alegó que se encuentra desempleado y, a sus 52 años de edad, se hace más difícil acceder a un empleo, pues las empresas contratan personas jóvenes. Aunado a ello, su condición socioeconómica -personal y familiar- no es favorable, ya que su núcleo familiar es unipersonal y no cuenta con familiares que le puedan ayudar; por el contrario, brinda soporte a su hermana desempleada, no tiene ningún tipo de ingresos, sus gastos son cada vez más altos debido a la situación actual, y tuvo que suspender el servicio de internet ante la necesidad de “contraerme al máximo para poder sobrevivir, por lo que para no quedarme sin este servicio tan indispensable acudo a diferentes vecinos.”

137. Los padecimientos de los demandantes permanecieron hasta el momento de terminación de sus contratos, esto es, el 29 de marzo de 2021 y 25 de febrero del 2021, respectivamente. Inclusive, según lo informado por los tutelantes, como se anotó en precedencia, esas afecciones persisten en la actualidad, lo cual se corrobora con los soportes allegados. Ello implica que, para cuando fueron desvinculados de sus empleos, y sin mediar las correspondientes autorizaciones del Ministerio del Trabajo, los peticionarios presentaban inconvenientes en su salud que les impedía o dificultaba significativamente su adecuado desempeño en condiciones regulares.

138. Lo anterior permite concluir que fue el estado de salud de Cristian Montaño (T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (T-8.284.476) lo que efectivamente determinó la finalización de sus contratos de trabajo. Si bien Comercializadora Marden Ltda y Manpower Professional Ltda alegaron la existencia de una justa causa para terminar las relaciones laborales, esto es, que los contratos habían llegado a su fin, para la Sala ello no es de recibo, pues realmente el despido de los actores constituyó un acto discriminatorio. Como se dijo, los peticionarios fueron diagnosticados con varias enfermedades cuyas consecuencias fueron ampliamente conocidas por las accionadas y, pese a que tales padecimientos subsistían a la data de sus desvinculaciones y, además, estuvieron incapacitados en fechas previas y posteriores a la terminación de los contratos, las demandadas nunca solicitaron el respectivo permiso a la autoridad laboral correspondiente.

139. Resulta válido reiterar que el vencimiento del plazo o de la prórroga de un contrato de trabajo a término fijo, o la supuesta culminación de la obra o labor contratada, son

circunstancias insuficientes para justificar su terminación y, por ende, optar por la no renovación, cuando están de por medio sujetos de especial protección constitucional, como es el caso de los accionantes. Así lo ha precisado la Corte al indicar que “el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.”65

140. Para esta Sala es evidente que la terminación de los contratos de Cristian Montaño (T-8.280.842) y Alberto Marín Pérez (T-8.284.476) fue arbitraria y contaría a la Constitución, por cuanto se efectuaron de forma unilateral y la razón de ser fue su estado de salud.

Síntesis de la decisión

142. La Corte Constitucional estudia tres acciones de tutela formuladas, por separado, por tres ciudadanos contra Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (T-8.276.492), Comercializadora Marden Ltda (T-8.280.842) y Manpower Professional Ltda (T-8.284.476), por considerar vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

143. Inicialmente la Corte observa reunidos los presupuestos de procedencia formal de las solicitudes de amparo: (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) inmediatez y (iv) subsidiariedad.

144. Seguidamente este Tribunal evidencia que Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia (T-8.276.492) vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Guillermo Triana Lince, al suspender unilateralmente el contrato de trabajo, pese a que el demandante se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud y, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corporación constata que la suspensión del contrato de trabajo del señor Triana Lince, efectuada de manera unilateral por parte de Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, no solo contraría el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que fue arbitraria y

desconoció la Constitución, por cuanto no se ajusta en ninguna de las causales establecidas de forma expresa y taxativa en dicha disposición legal. De modo que el contrato de trabajo del actor tiene plena vigencia desde la fecha en que la empresa accionada optó por suspenderlo, y las obligaciones de esta última no han sufrido alteración alguna desde entonces.

145. Igualmente la Corte encuentra que Comercializadora Marden Ltda (T-8.280.842) y Manpower Professional Ltda (T-8.284.476) vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Cristian Montaño y Alberto Marín Pérez, respectivamente, al terminar unilateralmente los correspondientes contratos de trabajo, pese a que se encontraban en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, y sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

Este Tribunal evidencia que no hay duda que en el marco de sus vinculaciones laborales los referidos actores se encontraban en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, dadas sus enfermedades. Tal situación incidió sustancialmente para que realizaran sus labores de manera regular y efectiva. De ello da cuenta tanto las distintas incapacidades que sus respectivos médicos y especialistas tratantes les otorgaron, así como las recomendaciones laborales ordenadas. La circunstancia de debilidad manifiesta en la que se sitúan los actores se refuerza y agrava por la situación socioeconómica que a la fecha continúan afrontando precisamente debido a los efectos adversos de su desvinculación laboral.

Los padecimientos de los demandantes permanecieron hasta el momento de terminación de sus contratos. Inclusive, según lo informado por los tutelantes a esta Corte, esas afecciones persisten en la actualidad. Ello implica que, para cuando fueron desvinculados de sus empleos, y sin mediar las correspondientes autorizaciones del Ministerio del Trabajo, los peticionarios presentaban inconvenientes en su salud que les impedía o dificultaba significativamente su adecuado desempeño en condiciones regulares.

146. Lo anterior permite a la Corporación concluir que fue el estado de salud de los demandantes lo que efectivamente determinó la suspensión y/o finalización de sus contratos de trabajo. Si bien las demandadas alegaron la existencia de una justa causa para terminar las relaciones laborales, esto es, que los contratos habían llegado a su fin, para la corte ello

no es de recibo, pues realmente el despido de los actores constituyó un acto discriminatorio.

147. Esas circunstancias son suficientes para que este Tribunal revoque los fallos de tutela proferidos en instancias y, en su lugar, conceda el amparo solicitado, con la adopción de todas las medidas de protección fijadas por la jurisprudencia constitucional.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Expediente T-8.276.492. REVOCAR las sentencias adoptadas por el Juzgado Once Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, el 10 de junio de 2020 en segunda instancia, y por el Juzgado Diecinueve Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Medellín, el 16 de abril de 2020 en primera instancia, que denegaron "por improcedente" la acción de tutela formulada por Guillermo Triana Lince contra Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Guillermo Triana Lince. Por consiguiente, DECLARAR la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo entre el referido ciudadano y Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia. Y, ORDENAR a Atina Energy Services Corp. Sucursal Colombia, o a quien haga sus veces, que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta decisión: (i) reintegre a Guillermo Triana Lince y lo reubique, previo concepto del área de medicina laboral, en un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición actual, si ello es aún posible; (ii) le pague todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 20 de marzo de 2020 -día siguiente a la fecha de la suspensión de su contrato de trabajo- hasta la data en que se haga efectiva su contratación; (iii) lo capacite para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (iv) le pague una indemnización equivalente a 180 días del salario que devengaba al momento de la suspensión del contrato de trabajo, según lo expuesto en la presente decisión.

SEGUNDO.- Expediente T-8.280.842. REVOCAR las sentencias proferidas por el Tribunal

Superior del Distrito Judicial de Buga -Valle del Cauca-, Sala Segunda de Decisión Laboral, el 8 de junio de 2021 en segunda instancia, que denegó “por improcedente” la protección implorada, y por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira -Valle del Cauca-, el 21 de abril de 2021 en primera instancia, que concedió el amparo transitorio dentro de la acción de tutela formulada por Cristian Montaño contra Comercializadora Marden Ltda. En su lugar, TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Cristian Montaño. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo entre el mencionado ciudadano y Comercializadora Marden Ltda. Y, ORDENAR a Comercializadora Marden Ltda, o a quien haga sus veces, que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo: (i) reintegre a Cristian Montaño y lo reubique, previo concepto del área de medicina laboral, en un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea acorde con su actual condición, si ello es aún posible, todo ello, a elección de Cristian Montaño; (ii) le pague todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 30 de marzo de 2021 -día siguiente a la fecha de su desvinculación- hasta la data en que se haga efectiva su contratación; (iii) lo capacite para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (iv) le pague una indemnización equivalente a 180 días del salario que devengaba al momento de su desvinculación, de conformidad con lo establecido en este pronunciamiento.

TERCERO.- Expediente T-8.284.476. REVOCAR las sentencias adoptadas por el Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali, el 4 de junio de 2021 en segunda instancia, y por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, el 11 de mayo de 2021 en primera instancia, que negaron “por improcedente” la acción de tutela formulada por Alberto Marín Pérez contra Manpower Professional Ltda. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Alberto Marín Pérez. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo entre el referido ciudadano y Manpower Professional Ltda. Y, ORDENAR a Manpower Professional Ltda, o a quien haga sus veces, que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta decisión: (i) reintegre a Alberto Marín Pérez y lo reubique, previo concepto del área de medicina laboral, en un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición actual, si ello es aún posible; (ii) le pague todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 26 de febrero del 2021 -día siguiente a la fecha de su desvinculación- hasta la data en que se haga efectiva su contratación; (iii) lo

capacite para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (iv) le pague una indemnización equivalente a 180 días del salario que devengaba al momento de su desvinculación, según lo fijado en la parte motiva de la presente sentencia.

CUARTO.- Por Secretaría General de esta Corporación, LÍBRENSE las comunicaciones a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, cúmplase y archívese.

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Folios 16 y 17 del escrito de tutela y anexos.

2 Folios 18 y 19 ibidem.

3 Folio 26 ib.

4 Folios 22 y 23 ib.

5 Integrada por los Magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo y Cristina Pardo Schlesinger.

6 Sentencia SU-377 de 2014. Reglas reiteradas en las sentencias T-083 de 2016, T-291 de 2016, T-100 de 2017, T-651 de 2017, T-063 de 2018, T-176 de 2018, T-240 de 2019, T-565 de 2019 y T-192 de 2020.

7 Sentencias T-100 de 2017, T-651 de 2017, T-063 de 2018, T-176 de 2018, T-027 de 2019, T-565 de 2019 y T-192 de 2020.

8 Sentencias T-328A de 2012, T-251 de 2017, T-027 de 2019, T-565 de 2019 y T-192 de 2020.

9 Fallos T-135 de 2015, T-291 de 2016, T-063 de 2018, T-176 de 2018, T-240 de 2019, T-565 de 2019 y T-192 de 2020.

10 Sentencias T-135 de 2015, T-291 de 2016, T-480 de 2016, T-063 de 2018, T-176 de 2018, T-240 de 2019, T-565 de 2019 y T-192 de 2020.

11 Dado que en los documentos obrantes en el siicor no obran las respectivas constancias de reparto, se optó por tener en cuenta las fechas en que fueron admitidas cada una de las demandas de tutela. Aun así, las solicitudes de amparo satisfacen la inmediatez con holgura.

12 Ver, entre otras, las sentencias T-1085 de 2003, T-806 de 2004, T-397 de 2008, T-629 de 2009, T-338 de 2010, T-135 de 2015, T-379 de 2015, T-291 de 2016, T-100 de 2017, T-651 de 2017, T-063 de 2018, T-176 de 2018, T-240 de 2019, T-565 de 2019 y T-192 de 2020.

13 Fallos T-406 de 2012, T-092 de 2016, T-418 de 2017, T-550 de 2017, T-271 de 2018 y T-020 de 2021.

14 Sentencia T-020 de 2021.

15 Sentencias T-663 de 2011, T-703 de 2016 y T-020 de 2021.

16 Sentencias T-719 de 2003, T-1042 de 2010, T-167 de 2011, T-352 de 2011, T-206 de 2013 y T-269 de 2013. Postura reiterada en sentencia SU-049 de 2017.

17 Sentencias T-1316 de 2001, T-719 de 2003, T-456 de 2004, T-015 de 2006, T-515A de 2006, T-700 de 2006, T-972 de 2006, T-167 de 2011, T-352 de 2011 y T-206 de 2013.

18 Sentencia SU-049 de 2017.

19 Se seguirá de cerca lo expuesto en la sentencia T-386 de 2020.

20 Sentencia C-470 de 1997, reiterada en las sentencias C-200 de 2019 y T-386 de 2020.

21 Sentencias T-1040 de 2001, T-351 de 2003, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-002 de 2011, T-901 de 2013, T-141 de 2016 y T-386 de 2020.

22 El cáncer es una de ellas. Al respecto, ver los casos resueltos en los fallos T-263 de 2009, T-111 de 2012, T-159 de 2012, T-341 de 2012, T-378 de 2013, T-373 de 2017, T- 284 de 2019 y T-386 de 2020.

23 Sentencia T-386 de 2020.

24 Sentencias T-947 de 2010, T-141 de 2016, T-703 de 2016, SU-049 de 2017, T-188 de 2017, C-200 de 2019 y T-386 de 2020.

26 Sentencias SU-049 de 2017 y T-386 de 2020.

27 Sentencias C-470 de 1997, T-256 de 2016, T-638 de 2016, T-188 de 2017, T-151 de 2017, T-305 de 2018 y T-386 de 2020.

28 Sentencia SU-049 de 2017.

29 Sentencia T-1040 de 2001. Reiterada en la sentencia SU-049 de 2017.

30 Sentencia SU-049 de 2017.

31 Sentencia T-1219 de 2005.

32 Sentencia T-520 de 2008.

33 Sentencia T-263 de 2009.

34 Sentencia T-519 de 2003.

35 Sentencia SU-049 de 2017.

36 Sentencia SU-049 de 2017.

37 Sentencias C-531 de 2000, T-040 de 2016, T-141 de 2016, T-188 de 2017, T-203 de 2017, T-589 de 2017 y T-386 de 2020.

38 Sentencias T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-386 de 2020.

39 Sentencia T-386 de 2020.

40 Sentencias T-642 de 2010, T-690 de 2015, T-188 de 2017 y T-386 de 2020.

41 Sentencias SU-049 de 2017, T-589 de 2017 y T-386 de 2020.

42 Sentencia T-386 de 2020.

43 Sentencias SU-049 de 2017 y T-434 de 2020, entre otras.

44 Sentencia C-016 de 1998, reiterada en sentencia T-386 de 2020.

45 Sentencia T-1083 de 2007.

46 Sentencia C-016 de 1998.

47 Sentencias T-263 de 2009 y T-386 de 2020.

48 Sentencia T-386 de 2020.

49 Sentencia del 15 de abril de 1997, radicado número 9119.

50 Sentencia del 13 de febrero de 2003, radicado número 19399. Reiterada en sentencia del 29 de octubre de 2003, radicado 20565.

51 Sentencia del 26 de agosto de 2020, radicado número 38639. En esa ocasión, y frente a la suspensión del contrato de trabajo en el período comprendido entre el 15 de abril y el 20 de octubre de 2003, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia declaró “ineficaz la conciliación celebrada entre las partes el día 20 de octubre de 2003 en ese puntual aspecto y, en consecuencia, condenar a la Fábrica de Electrodomésticos S.A. (antes Icasa S.A.) a pagar al actor los salarios y prestaciones sociales adeudados durante ese

interregno, teniéndose por entendido que durante el lapso de suspensión del contrato se hicieron los aportes a seguridad social (art. 53 CST y SCC-1369/2000), pues, de no haber ocurrido ello, dichos aportes deberán ser cubiertos por la demandada con sus respectivos intereses de mora”.

52 Se reiterará lo fijado en la sentencia SU-049 de 2017.

53 Sentencia T-1040 de 2001. Reiterada en sentencia SU-049 de 2017.

54 Sentencias T-594 de 2015 y T-106 de 2015.

55 Sentencia T-251 de 2016.

56 Sentencias T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015.

57 Sentencia T-691 de 2015.

58 Sentencia T-141 de 2016.

59 Sentencia SU-049 de 2017.

60 Ibidem.

61 Ib.

62 Ib.

63 Sentencia T-1040 de 2001.

64 Sentencia SU-049 de 2017.

65 Sentencia C-016 de 1998.