

T-048-18

Sentencia T-048/18

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Causales taxativas

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional.

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Efectos jurídicos

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.

ACCION DE TUTELA PARA SOLICITAR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Improcedencia por cuanto accionante no ha sido desvinculado sino que se produjo una suspensión del contrato laboral

El accionante actualmente no se encuentra desprotegido por el Sistema General de Seguridad Social, a través de las empresas e instituciones prestadoras de salud y las administradoras de riesgos laborales.

Referencia: Expediente T-6.389.342

Demandante:

Pablo Ramón Tumay Jiménez

Demandado:

Agroindustria Feleda S.A. y Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A.

Magistrado Sustanciador:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Bogotá, D.C., veintidós (22) de febrero de dos mil dieciocho (2018)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo, quien la preside, Gloria Stella Ortiz Delgado y Cristina Pardo Schlesinger, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En la revisión del fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio (Meta), el 13 de junio de 2017, mediante el cual confirmó la providencia dictada por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca), el 24 de abril de 2017, a través del cual negó la acción de tutela presentada por el señor Pablo Ramón Tumay Jiménez contra Agroindustria Feleda S.A. y Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A.

I. ANTECEDENTES

1. La solicitud

El 3 de abril de 2017, el señor Pablo Ramón Tumay Jiménez, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra las empresas Agroindustria Feleda S.A. y Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A., con el fin de que fueran protegidos sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital. Lo anterior, debido a que se terminó unilateralmente su contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que para la fecha del despido se encontraba incapacitado, debido a un accidente laboral.

2. Hechos relevantes

2.1. Según informó el accionante, de 42 años, estuvo vinculado a la Empresa Agroindustria Feleda S.A., a través de contrato de trabajo de obra o labor realizada, desde el 23 de diciembre de 2015 hasta el 3 de enero de 2017. Su cargo correspondió al de operario de campo en los cultivos del Campo Experimental Palmar de las Corocoras de la Corporación Centro de Investigación en Palma de Aceite (Cenipalma), con quien Feleda tenía un contrato comercial, ubicado en el municipio de Paratebueno (Cundinamarca) y su salario quincenal correspondía a \$730.931.

2.2. Explicó que, el 14 de marzo de 2016, con la guadaña utilizada para el desempeño de sus funciones, sufrió un accidente laboral que le ocasionó la fractura del pie derecho.

2.3. Según indicó, su empleador terminó su contrato de manera verbal el 3 de enero de 2017. Éste intentó finalizarlo por escrito, no obstante, el demandante se rehusó a firmar los documentos que se le pusieron de presente, alegando que estaba en curso de una incapacidad médica, derivada de las secuelas del accidente de trabajo. Desde la fecha de su despido no ha recibido ningún salario.

2.4. Desde la fecha del accidente, 14 de marzo de 2016, dijo el accionante que la atención médica ha sido prestada por la ARL Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. y, hasta el momento, continúa recibiendo tratamiento médico. Sin embargo, desde el 3 de enero de 2017, fecha en la cual se le informó de su despido, aparece reportado en el sistema de la ARL como “trabajador despedido”.

2.4. Manifestó que, no tiene ningún ingreso mensual y, por la disminución de sus capacidades laborales, no le ha sido posible vincularse en otro empleo. Por lo que, en su consideración, se encuentra ante el riesgo inminente de quedar desvinculado del sistema de seguridad social. A lo anterior, se suma que se encuentra a cargo de su familia, compuesta por su esposa y 3 hijos.

3. Pretensiones

El demandante solicita que, por medio de la acción de tutela, le sean amparados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud y, en consecuencia, se ordene: (i) el reintegro a su trabajo, de acuerdo con sus condiciones médicas; y (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir,

desde la fecha del despido, hasta cuando sea reincorporado.

4. Pruebas

En el expediente obran las siguientes pruebas relevantes:

- Certificado de existencia y representación legal de Agroindustria Feleda S.A., expedido el 3 de febrero de 2017, por la Cámara de Comercio de Bucaramanga (Cuaderno 1, folios 9 al 12).
- Contrato de trabajo de obra o labor realizada, con nombre de empleador, Agroindustria Feleda S.A., trabajador Pablo Ramón Tumay Jiménez, cargo, operario de campo, fecha de inicio 23 de diciembre de 2015, motivo o razón del contrato de trabajo: Contrato 01 del 2014, entre Cenipalma y Agroindustria Feleda S.A. (Cuaderno 1, folios 14 a 16).
- Historia clínica del accionante expedida por el Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, correspondiente al 14 de marzo de 2016, en la cual se señala como diagnóstico “heridas de otras partes del pie” (Cuaderno 1, folio 17)
- Historia clínica del accionante expedida por Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A., correspondiente al 16 de marzo de 2017, en la cual se señala, entre los antecedentes laborales, “Funciones: hasta el 03/01/17 por terminación del contrato”. Seguidamente, en relación con la enfermedad actual, se determina: “Valorado por fisiatría el día 14/03/2017: Clínicamente, presenta pie derecho con cicatriz de 10 CM en car medial que atraviesa arco longitudinal, Alodina al Roce, hay Hipoestecia de antepie, predominio Hallux, tobillo con dorsiflexión 20º, Plantiflexión 30º, Eversión 20º, Inversión 20º, no realiza flexión de Hallux, marcha antalgica independiente, dolor al apoyo en punta, se indica paisaiscina tópica y remito concepto a MDL para cierre de caso”.

Igualmente, en la valoración realizada el 21 de diciembre de 2016, se señala incapacidad de 15 días, desde el 21 de diciembre de 2016 (Cuaderno 1, folios 18 a 29).

5. Respuesta de las entidades accionadas

La acción de tutela correspondió por reparto al Juzgado Promiscuo Municipal de

Paratebueno (Cundinamarca), que resolvió, mediante Auto del 3 de abril de 2017, admitirla y correr traslado a las entidades demandadas.

5.1. Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., mediante su representante legal, contestó la demanda a través de escrito presentado el 6 de abril de 2017, por medio del cual solicitó su desvinculación del proceso constitucional. Explicó, que el accionante ha estado afiliado a esta aseguradora como trabajador dependiente de la empresa Agroindustria Feleda S.A., desde el 23 de diciembre de 2015 hasta la fecha de contestación de la tutela, sin que se hayan reportado novedades. La afiliación cubre las prestaciones económicas y asistenciales que deriven de un accidente o enfermedad laboral, motivo por el cual al accionante se le han reconocido y seguirán reconociéndose las prestaciones económicas y asistenciales derivadas del accidente laboral sufrido el 14 de marzo de 2016. Actualmente, el actor se encuentra en tratamiento por las especialidades de fisioterapia y medicina laboral y aún no se ha emitido el concepto de aptitud laboral dirigido al empleador.

Al escrito, allegó: (i) copia de las autorizaciones de servicios en favor del demandante, entre las cuales existen siete expedidas entre el 24 de enero y el 14 de marzo de 2017, es decir, con posterioridad a la fecha en la que, según el demandante fue despedido; (ii) certificación de aportes en seguridad social de Agroindustria Feleda S.A. para Pablo Ramón Tumay Jiménez, el último pago realizado corresponde al 13 de marzo de 2017.

5.2. Agroindustria Feleda S.A., a través de su representante legal, contestó la acción de tutela mediante escrito presentado el 7 de abril de 2017, en el cual solicitó negar la acción de tutela presentada. Explicó que en atención a la terminación del contrato comercial suscrito entre Agroindustrias Feleda S.A y el Centro de Investigación de Palma de Aceite (Cenipalma), esta entidad decidió suspender el contrato laboral con el demandante, siguiendo lo dispuesto por el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto de la fuerza mayor y el caso fortuito. En virtud de lo anterior, se suspendió el pago de los salarios, pero, por las condiciones del accionante, se continuaron realizando los aportes al sistema de seguridad social.

De la misma manera se indicó que entre el 14 de marzo de 2016 y el 3 de enero de 2017 al demandante se le brindó la atención médica quirúrgica y asistencial que necesitaba. Sin embargo, desde el 3 de enero de 2017 no se ha puesto en conocimiento de la empresa

incapacidad médica adicional y, en todo caso, la ARL ha continuado prestando los servicios. Igualmente, señaló que el actor fue citado el 3 de enero de 2017, no para terminar el vínculo laboral sino, primero, para indagar sobre su situación de salud, debido a “las constantes ausencias en citas a controles y práctica de exámenes”, evidenciadas en su historia clínica. Y, segundo, para informarle sobre su situación laboral, anteriormente reseñada.

En cualquier caso, señaló que la acción de tutela debe ser declarada improcedente, en atención a que no se cumple con el requisito de subsidiariedad, por la existencia de otros medios ordinarios de defensa judicial y debido a que el demandante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable; ni con el de inmediatez, debido a que el demandante dejó transcurrir más de 3 meses para presentar la tutela desde que, según alega, se terminó su vínculo laboral.

A su escrito anexó el contrato suscrito entre Agroindustrias Feleda S.A. y Cenipalma, vigente hasta el 31 de diciembre de 2016.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

1. Primera instancia

El Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca), mediante providencia del 24 de abril de 2017, negó las pretensiones de la demanda. Sustentó su decisión en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se presenta cuando (i) el demandante puede considerarse una persona discapacitada o en estado de debilidad manifiesta; (ii) el empleador conoce esta situación; (iii) existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud; y (iv) ausencia de autorización del Ministerio de Trabajo. En relación con las dos primeras reglas, las encontró cumplidas, no obstante, no sucedió lo mismo con las dos siguientes. En cuanto al nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del trabajador advirtió que no está acreditada la terminación del contrato de trabajo, el cual, según informó Agroindustrias Feleda S.A, se encuentra suspendido, no finalizado y, en cualquier caso, se ha continuado realizando los aportes al sistema de seguridad social. Aunado a ello, señaló que se mantiene vigente la afiliación del actor con Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., como consecuencia de lo cual se han cubierto las prestaciones económicas y asistenciales que ha requerido el actor en atención al accidente

laboral padecido por este. En cuanto a la autorización del Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo laboral, dijo no haber lugar a un análisis a ese respecto, puesto que el contrato, aunque suspendido, se mantiene vigente.

Finalmente, advirtió que de acuerdo con el reporte de la ARL, el trabajador no ha cumplido con las citas, ni exámenes médicos necesarios para concretar su situación laboral de manera definitiva. En consecuencia, lo requirió para que finalice el procedimiento médico y se defina su situación laboral.

2. Impugnación

2.1. Inconforme, el accionante, a través de su apoderado judicial, impugnó el fallo de primera instancia mediante escrito presentado el 28 de abril de 2017. Insistió en que la entidad accionada si terminó el vínculo laboral y adicionó, como prueba de ello, una consignación por \$900.000, realizada el 9 de marzo de 2017, según indicó, por concepto de cesantías (Cuaderno 1, folio 112).

3. Segunda instancia

El Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio (Meta), mediante sentencia dictada el 13 de junio de 2017, confirmó la sentencia de primera instancia. Señaló que el accionante se encuentra vinculado a la empresa Agroindustria Feleda S.A., se mantiene vigente su afiliación al sistema de seguridad social y la ARL realiza el pago de las prestaciones a que hay lugar.

III. TRÁMITE EN SEDE DE REVISIÓN DE TUTELA

Una vez seleccionado el proceso de la referencia y puesto a disposición de esta Sala de Revisión, el suscrito Magistrado Sustanciador, mediante Auto del 17 de noviembre de 2017, en procura de aclarar los elementos fácticos que motivaron la tutela y lograr un mejor proveer, solicitó diferentes elementos probatorios a las partes. En atención a dicho requerimiento se recibieron documentos contentivos de la siguiente información:

- CENIPALMA, mediante escrito del 27 de noviembre de 2017, informó que el contrato No. 016 de 2016, con Agroindustrias Feleda S.A., tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Preciso que posterior al mencionado contrato la empresa les ha prestado servicios en

actividades tales como “ML con Haplaxius crudus”, “labores de cultivo”, “umbráculo”, “agrícolas de apoyo” y “jornales de actividades de colonia Haplaxius crudus”. También puso en conocimiento que el 27 de julio de 2017 se suscribió el contrato CENIPALMA No. 043 de 2017, que tiene por objeto realizar labores de vivero y campo en los cultivos del Campo Experimental Palmar de las Corocoras, de la zona oriental, ubicada en el municipio de Paratebueno (Cundinamarca), vigente entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2017. Finalmente, aclaró que adicionalmente ha contratado a Agroindustrias Feleda S.A. en lugares y actividades diferentes al desarrollo de tareas agrícolas en el Campo Experimental ubicado en la Zona Oriental. (Cuaderno 3, folios 28 y 29)

- AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., a través de documento radicado el 29 de noviembre de 2017, expuso que teniendo en cuenta que la atención médica recibida por el accionante ha sido prestada también por otras instituciones ajenas a la red interna de esa ARL y, de acuerdo con lo dispuesto por la Resolución 1995 de 1999, artículo 13, que hace referencia a la custodia de la historia clínica, son las entidades o instituciones de servicios de salud las responsables del diligenciamiento, administración, conservación, custodia y confidencialidad de las historias clínicas, no le es posible proceder a la entrega de los documentos que reposan en otras instituciones prestadoras de salud. (Cuaderno 3, folios 30 y 31). En el escrito se hace una relación de los subsidios por incapacidad temporal radicados en la ARL:

- AGROINDUSTRIA FELEDA S.A., el 23 de enero de 2018, remitió documento por intermedio del cual dio respuesta a los interrogantes formulados por esta Sala en el auto de pruebas arriba señalado, precisando que “el contrato de trabajo suscrito entre el señor PABLO RAMÓN TUMAY JIMÉNEZ identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.389.266 y AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. no ha terminado. En consonancia con lo anterior, el Sr. PABLO RAMÓN TUMAY JIMÉNEZ, está vinculado laboralmente desde el 23 de diciembre de 2015 hasta la actualidad. (...) El contrato comercial de FELEDA S.A., estaba con la Empresa CENIPALMA. Este Contrato comercial terminó el día dos (2) de Enero de 2017. El señor PABLO RAMÓN TUMAY JIMENEZ, tuvo su última incapacidad por 15 días, del 21 de Diciembre de 2016 al 04 de Enero de 2017. Como el contrato comercial terminó el día 2 de Enero de 2017 y el señor TUMAY JIMENEZ, se encontraba incapacitado y estaba pendiente de

exámenes médicos adicionales, no conocidos en ese momento, se dispuso que por no existir frente de trabajo, que el contrato se suspendiera en los términos del artículo 51 del C.S.T, por razones de fuerza mayor y caso fortuito, hasta tanto se conociera el estado final del trabajador. Durante todo este tiempo y hasta la fecha, el trabajado (sic) está gozando de la cobertura integral a la seguridad social (...) Se concluye entonces que actualmente el Señor TUMAY JIMENEZ se encuentra vinculado a la Empresa; goza de la seguridad social y el contrato de trabajo está suspendido, que es muy diferente a estar terminado. Adicional a lo anterior es menester hacer saber que la Empresa ha estado procurando permanentemente que el Trabajador asista a la atención médica de la ARL AXA COLPATRIA y desafortunadamente la conducta y posición del trabajador es la de ser renuente a estos trámites y prueba de ello, (sic) es que a la fecha aún no se tiene conocimiento de nuevas incapacidades y ha perdido varias citas médicas.(...) se le ha citado en vario (sic) oportunidades-ver pruebas- para que se presente a laborar en un nuevo contrato o frente de trabajo y el señor TUMAY JIMENEZ se ha reusado, porque él quiere que sea ubicado solamente en labores de GUADAHUACHO y no en el que se le ha ofrecido como es el de LABORES EN VIVERO. Esta nueva labor se justifica, porque precisamente él se lesionó siendo GUADAHUACHO y pretender por parte del trabajador que sea instalado en la misma actividad y no en una que le represente menos riesgos acorde con su estado de salud que él manifiesta tener, representaría un contrasentido. (...) Dado que no ha existido terminación del contrato de trabajo entre el trabajador y AGROINDUSTRIA FELEDA S.A., no se ha realizado ningún tipo de pago por concepto de liquidación salarial. (...) Vale la pena señalar (...) que el contrato comercial suscrito entre AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. y CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE PALMA DE ACEICE-CENIPALMA se identifica mediante el No. 01 de 2016 y no el 016, el cual tuvo como fecha de terminación, el día 02 de enero de 2017. El día 15 de mayo de 2017 se suscribió un nuevo contrato comercial entre AGROINDUSTRIA FELEDA S.A. y CENIPALMA, el cual se identifica mediante el No. 01 de 2017.(...) el trabajador hizo caso omiso a las comunicaciones puestas en conocimiento para reintegrarse a laborar.” (Énfasis agregado)

Al escrito se anexó: (i) copia de comunicación del 21 de junio de 2017, dirigida al accionante, en la cual se le informa que “se debe reintegrar a laborar en las instalaciones de una de nuestras empresas usuarias (sic), el Centro Expedimental las Corocoras en Paratebueno Cundinamarca (...) Así mismo le confirmo que debe presentarse en la IPS SURMEDICA en el municipio de Villanueva Casanare, (...) para realizar el examen PEDICO

(sic) OCUPACIONAL para su reincorporación laboral.” (ii) Copia de tres certificados de incapacidad médica que se resumen así: (Cuaderno 3, folios 70-77)

Entidad que la expide

Días de incapacidad

Fecha inicial

Fecha final

AXA Colpatria Seguros de Vida S.A.

3

14/03/2016

16/03/2016

Clínica de Occidente

11

19/03/2016

29/03/2016

Clínica de Occidente

20

19/03/2016

07/04/2016

- El accionante, señor PABLO RAMÓN TUMAY JIMÉNEZ, no se pronunció en esta instancia, pese a los diferentes intentos de contactarlo vía telefónica y a través de correo

electrónico[1].

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN

1. Competencia

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 56 del Acuerdo 02 de 2015, “por medio del cual se unifica y actualiza el Reglamento de la Corte Constitucional”.

2. Problema jurídico

De acuerdo con los antecedentes relacionados, corresponde a esta Sala de Revisión determinar si Agroindustria Feleda S.A. y Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A, vulneraron los derechos fundamentales del accionante a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital, debido a la presunta terminación unilateral de su contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que para la fecha del supuesto despido se encontraba incapacitado, debido a un accidente que tuvo lugar en ejercicio de sus funciones como operario de campo (guadañador).

En procura de responder este cuestionamiento, se estudiarán los siguientes temas: (i) Procedencia de la acción de tutela; (ii) suspensión del contrato de trabajo; (iii) estabilidad laboral reforzada; y, finalmente, se estudiará el (iv) caso concreto.

3. Procedencia de la acción de tutela

3.1. Legitimación por activa

Según el artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario, al que puede acudir cualquier persona cuando sus derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos señalados en la ley. En este sentido, el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991, “por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, establece lo siguiente: “La acción

de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos (...)".

En el presente caso, la tutela fue presentada por el señor Pablo Ramón Tumay Jiménez a través de apoderado judicial,[2] en procura de lograr la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social, los cuales considera vulnerados. En consecuencia, se encuentra legitimado para actuar.

3.2. Legitimación por pasiva

La acción de tutela, conforme con el artículo 86 Superior, procede contra toda autoridad pública que amenace o vulnere un derecho fundamental y contra los particulares cuando (i) se encuentren a cargo o presten el servicio público de salud; (ii) afecten grave y directamente un interés colectivo; o (iii) respecto de los cuales exista un estado de subordinación o indefensión, conforme con esta disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 3º, 4º y 9º.

3.3. Subsidiariedad

La acción de tutela procede (i) cuando no existen otros medios de defensa judicial idóneos y eficaces para la protección de los derechos fundamentales; (ii) cuando estos existan pero no son idóneos ni eficaces para evitar la eventual consumación de un perjuicio irremediable. En el primer caso, el amparo se concederá de manera definitiva, mientras que en el segundo, de forma transitoria.

El accionante solicita se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, en consecuencia, se lo reintegre a un puesto de trabajo, tomándose en consideración su estado de salud y le sean cancelados los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 3 de enero de 2017, hasta la fecha de reintegro.

Por regla general, la acción de tutela resulta improcedente ante este tipo de pretensiones debido a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces. Sin embargo, excepcionalmente, se ha reconocido el amparo, de forma transitoria o, incluso, de manera permanente cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta[3], lo cual

depende de las particularidades del caso concreto.

En este sentido, se ha señalado que “el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio implica que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la vía de tutela[4]. En este último caso, esa comprobación, ha dicho la Corte, da lugar a que la acción proceda en forma provisional, hasta tanto la jurisdicción competente resuelva el litigio de manera definitiva”[5].

En el presente caso, en principio, podría considerarse que el actor está facultado para cuestionar el despido que alega ante la jurisdicción ordinaria. No obstante, al analizar en concreto las especiales circunstancias de vulnerabilidad del accionante relativas a (i) la disminución de sus capacidades laborales, que según indica en la demanda de tutela, le han impedido vincularse a otro trabajo y (ii) la consecuente afección a su mínimo vital y el de su familia, pues indicó que no tiene ningún ingreso mensual, llevan a la Sala a concluir que el medio de control ordinario carece de eficacia para desatar la discusión planteada, pues de obligarse al actor a acudir a dicha jurisdicción, dada su precaria situación económica actual, su estado de salud y sin tener en cuenta que es un trámite que podría durar un tiempo considerable, se tornaría ineficaz la protección de los derechos fundamentales invocados por el demandante.

En suma, pese a que el demandante dispone, en abstracto, de otra vía judicial, procede la acción de tutela como mecanismo definitivo, en atención a las circunstancias especiales de vulnerabilidad en las que se encuentra y a la ineficacia, de cara a esas circunstancias, del medio judicial disponible.

3.4. Inmediatez

La finalidad de la acción de tutela es garantizar una protección efectiva, actual y expedita frente a la transgresión o amenaza inminente de un derecho fundamental, motivo por el cual, entre la ocurrencia de los hechos en que se fundamentan las pretensiones y la presentación de la demanda, debe haber transcurrido un lapso razonable.

En el presente caso, la tutela fue presentada dentro de un término razonable, debido a que (i) según el accionante el contrato laboral se dio por terminado el 3 de enero de 2017 y la

acción de tutela fue presentada el 31 de marzo del mismo año, es decir, 2 meses y 28 días después, lo que no se considera un tiempo desproporcionado; (ii) la salud del actor aún se encuentra afectada a raíz del accidente que sufrió el 14 de marzo de 2016, y (iii) por las secuelas en su salud no se ha podido reubicar laboralmente, motivo por el cual se encuentra afectado su mínimo vital y el de su familia. En consecuencia, los elementos fácticos que motivaron el amparo aún continúan generando un impacto negativo en los derechos fundamentales del tutelante, situación que torna procedente la acción de tutela.

4. Suspensión del contrato laboral

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero,[6] pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016[7] y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.

El artículo 53[8] de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador

con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.

5. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad laboral “(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”[10]. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo[11] en razón de su condición especial.”[12]

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como

“(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”[13], y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”[14].

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad[15].

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio[16], es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud[17]; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo[18]; y (iv) a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997).

6. Caso concreto

En principio cabe precisar que, el señor Pablo Ramón Tumay Jiménez, suscribió contrato de trabajo con Agroindustria Feleda S.A. el 23 de diciembre de 2015, el mismo presenta como motivo o razón el “CONTRATO No. 001 DEL 2014 ENTRE CENIPALMA Y AGROINDUSTRIA FELEDA S.A.” y en la cláusula tercera, frente a su duración señala que “se celebra por la

OBRA O LABOR REALIZADA y señalada en este contrato.”[19]

El el 14 de marzo de 2016 el accionante tuvo un accidente de origen laboral, tal como se puede corroborar en la historia clínica anexada por Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., lo que le ocasionó una “1. Herida en región medial y plantar de pie derecho; 2. Pseudoaneurisma traumático de la arteria plantar medial; 3. Lesión parcial del nervio tibial derecho”. De tal situación estuvo al tanto el empleador, hecho que dentro del expediente no se pone en duda.

El actor informó en la demanda de tutela que fue citado por su empleador el 3 de enero de 2017, estando en uso de una incapacidad médica,[20] para comunicarle que se daría por terminado su contrato de trabajo y hacerle firmar los documentos relacionados con dicha terminación, a lo cual se rehusó. Desde tal fecha el demandante precisó que no ha vuelto a recibir su salario, del cual depende con su familia conformada por su esposa y tres hijos.

Para respaldar lo expuesto, el señor Tumay Jiménez alegó que se le cancelaron \$900.000 pesos, el 09 de marzo de 2017, por concepto de cesantías. Sin embargo, la constancia del Banco BBVA, visible a folio 112 del cuaderno principal, no es contundente a ese respecto.

6.1 Frente a la terminación del contrato de trabajo

(i) Suspensión del contrato laboral

La empresa Agroindustrias Feleda S.A. en la contestación de la demanda de tutela explicó que, teniendo en cuenta la terminación del contrato comercial suscrito entre esa empresa y el Centro de Investigación de Palma de Aceite (Cenipalma),[21] suspendió el contrato laboral del ahora accionante, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, que en su numeral 1 contempla la “fuerza mayor o caso fortuito” que temporalmente impidan la ejecución del mismo, como causal para tal interrupción.

Igualmente, señaló la empresa que el actor fue citado el 3 de enero de 2017, no para terminar el vínculo laboral sino, primero, para indagar sobre su situación de salud, debido a “las constantes ausencias en citas a controles y práctica de exámenes”, evidenciadas en su historia clínica. Y, segundo, para informarle sobre la suspensión del contrato.

La empresa accionada resaltó que la posición del trabajador es renuente, pues en tres oportunidades ha dejado de asistir a las citas médicas programadas[22] y hasta la fecha aún no tiene conocimiento de nuevas incapacidades; y en distintas oportunidades, en las cuales ha sido citado para comunicarle su reintegro a laborar con un nuevo contrato[23], no se ha presentado. Según la empresa el accionante quiere seguir desempeñando labores de guadañador, pero por sus condiciones de salud se le ha ofrecido realizar labores de vivero, que representan menos riesgos[24]. Situación que se mantendrá hasta que se produzca el reintegro o quede en firme el dictamen de pérdida de capacidad laboral, en trámite ante la Junta de Calificación Regional de Bogotá y Cundinamarca.

En todo caso, no puede dejar de señalarse que Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. en la historia clínica que anexó en sede de revisión (concepto médico, del 23 de noviembre de 2017), estableció el estado laboral del ahora accionante como “desvinculado”.

Finalmente, la Sala debe dejar constancia de que el actor no aportó las pruebas solicitadas en sede de revisión y que pese a que esta Corte en diferentes ocasiones intentó contactarlo al correo electrónico y teléfono móvil que obran en la demanda, para confrontar lo dicho por la empresa accionada, no obtuvo respuesta alguna de su parte.

(i) Salud

La empresa Agroindustrias Feleda S.A. indicó que al demandante se le ha brindado la atención médica quirúrgica y asistencial que ha necesitado.

No obstante, subrayó la accionada que desde el 3 de enero de 2017 no se ha puesto en conocimiento de la empresa incapacidad médica adicional y, en todo caso, la Administradora de Riesgos Laborales ha continuado prestando los servicios.

Así mismo, a través de consulta hecha al Registro Único de Afiliación (RUAF), del Sistema Integral de la Protección Social (SISPRO), del Ministerio de Salud y Protección Social, se corroboró que el accionante se encuentra afiliado en el régimen contributivo a MEDIMAS EPS SA, desde el 1 de agosto de 2017[25].

(ii) Riesgos laborales

Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A., en sede de revisión, anexó un concepto

médico en que cual se observa que el accionante fue atendido por el médico del trabajo el 7 de marzo de 2017, quien evidencia que “hay una lesión parcial del nervio tibial derecho”. En consecuencia, el 10 de abril de 2017, el grupo interdisciplinario de calificación emitió dictamen de origen y pérdida de la capacidad laboral, por las secuelas derivadas del accidente de trabajo, ocurrido el 14 de marzo de 2017, con el 9.8%.

Inconforme con tal calificación el trabajador interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación el 2 de junio de 2017, asunto que según se indicó en el escrito que se reseña se encuentra en la Junta de Calificación Regional de Bogotá y Cundinamarca, para que en esa instancia se dirima la controversia. No hay constancia en el expediente del estado de tal actuación.

A través de consulta hecha al Registro Único de Afiliación (RUAF), del Sistema Integral de la Protección Social (SISPRO), del Ministerio de Salud y Protección Social, se pudo verificar que el accionante se encuentra afiliado a Positiva Compañía de Seguros, desde el 24 de agosto de 2011, actualmente activo, y a Seguros de Vida Colpatria S.A., desde el 3 de diciembre de 2015, también activo[26].

6.3 Conclusiones

A través de los medios probatorios que obran dentro del expediente, se puede establecer que:

(i) En primer lugar, el accionante en efecto puede ser considerado en estado de debilidad manifiesta, en razón del accidente sufrido en marzo de 2016 y que derivó en una serie de incapacidades (folios 21,22 y ss. del cuaderno principal). En segundo lugar, también se pudo verificar que Agroindustria Feleda S.A. conocía de la situación del accionante, lo que se desprende del mismo escrito de contestación de la demanda de tutela (folio 88 del cuaderno principal). En tercer lugar, el contrato por obra o labor realizada suscrito entre el actor y Agroindustria Feleda S.A. se dio en razón del contrato comercial firmado por esta última con Cenipalma, por lo que al expirar el contrato entre las dos empresas, Agroindustria Feleda S.A. procedió a suspender el contrato con el señor Tumay Jiménez, quien se encontraba incapacitado, a raíz del accidente de origen laboral sufrido. No obstante lo anterior, tampoco es posible corroborar una efectiva terminación del contrato de trabajo del señor Tumay Jiménez por parte de la accionada, ya que con la demanda de

tutela se allegó un escrito de terminación de contrato (folio 32 del cuaderno principal), así como formulario de examen médico de egreso (folio 33 del cuaderno principal) que no corresponden al actor.

(ii) Agroindustria Feleda S.A. ha citado al accionante para comunicarle su reintegro a labores de vivero, en atención a su estado de salud, pero éste no ha acudido a tales llamados.[27]

(iii) El señor Tumay Jiménez actualmente no se encuentra desprotegido por el Sistema General de Seguridad Social, a través de las empresas e instituciones prestadoras de salud y las administradoras de riesgos laborales.

En consecuencia, esta Sala encuentra que al señor Pablo Ramón Tumay Jiménez no se le han vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud. Por lo tanto, se procederá a confirmar el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio, el 13 de junio de 2017, por medio del cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno Cundinamarca, el 24 de abril de 2017, que negó el amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

III. DECISIÓN

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Villavicencio (Meta), el 13 de junio de 2017, por medio del cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca), el 24 de abril de 2017, que negó el amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

SEGUNDO.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] En sede de revisión, a través del auto de pruebas emitido el 17 de noviembre de 2017, se solicitó al accionante información,

“En relación con su situación laboral:

- Precise si se encuentra trabajando actualmente
- Explique si le han realizado el pago de incapacidades prescritas por su médico tratante a partir del 3 de enero de 2017.
- Señale si la empresa Agroindustria Feleda S.A. lo ha requerido para desempeñarse en un nuevo trabajo o continúa el estado de “suspensión”.
- Manifieste si ha recibido pagos por concepto de liquidación salarial de parte de Agroindustria Feleda S.A. En caso afirmativo, precise cuáles y anexe las constancias correspondientes.

En relación con su estado de salud

- Cuál es su situación de salud actual. Adjunte copia de su historia clínica en la que conste, especialmente, las incapacidades prescritas por su médico tratante a partir del 3 de enero de 2017.
- Especifique si su pérdida de capacidad laboral fue calificada por la junta médica correspondiente. En caso afirmativo, adjuntar el correspondiente dictamen.

En relación con su mínimo vital

- Cuál es su situación económica actual.
- Explique quiénes integran su núcleo familiar, de dónde derivan sus ingresos económicos y si tienen alguna profesión, arte u oficio.
- Señale si es dueño de bienes muebles o inmuebles. En caso afirmativo, indique cuál es su valor y la renta que pueda derivar de ellos.
- Informe la relación de gastos mensuales por todo concepto (alimentación, vestuario, salud, recreación, vivienda, préstamos, etc.).”
-

[2] Memorial poder visible a folios 7 y 8 del cuaderno No. 1., dentro del cual se constata la presentación personal por parte del accionante y de su ahora apoderado.

[3] Corte Constitucional, sentencias: T-198 de 2006 y T-372 de 2017.

[4] Sobre la figura del perjuicio irremediable y sus características, la Corte Constitucional en sentencia T-786/08 expresó: “Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente: (i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.”. En un sentido semejante pueden consultarse las

sentencias T-225/93, SU-544/01, T-1316/01 y T-983/01, entre otras.

[5] Corte Constitucional, sentencias: T- 235 de 2010 y T-222 de 2017.

[6] Artículo 51.- Subrogado L.50/90, artº.4. Suspensión. El contrato de trabajo se suspende:(...)1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

[7] Ver Folios 70 a 74 del cuaderno principal.

[8] Artículo 53-.Efectos de la suspensión. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que corresponde por muerte o enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

[9] Ver entre otras SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[10] Corte Constitucional, sentencia T-288 de 2016. Ver también Sentencias T-225 y T-226 de 2012, T-546 de 2000.

[11] Corte Constitucional, sentencia T-018 de 2013.

[12] Esta garantía Superior hunde sus raíces, al menos, en los siguientes preceptos constitucionales, el cual consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” (artículo 53 CP); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (artículo 13 CP); en el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (artículo 25 CP); en el deber del Estado de adelantar una política de “integración social” para quienes pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (artículos 47 CP); la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como el derecho a la vivienda, salud, vestido, aseo y educación (artículos 1, 53, 93 y 94 CP); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, en especial cuando se encuentre en peligro la salud y la vida de una persona (95 CP). Ver sentencias C-631 de 2000 y T-519 de 2003, entre otras.

[13] En la Sentencia T-1040 de 2001 esta Corporación sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial, por lo que ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente.

[14] En la sentencia T-519 de 2003, la Corte señaló que no se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico”, sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada” y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[15] Anteriormente, se señalaba que la estabilidad laboral reforzada, siguiendo la Ley 361 de 1997, únicamente contemplaba este derecho para quienes contaran con la correspondiente certificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez o quien haga sus veces. Sin embargo, esta distinción carece de entidad en la vigente jurisprudencia constitucional, pues en criterio de esta Corporación la protección constitucional en comento se predica de quienes padecen problemas de salud durante la vigencia del contrato laboral, que dificulte sustancialmente el ejercicio de sus funciones, independientemente de que se trate de un “accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente”. En este sentido, por medio de la Sentencia C-284 de 2011, se precisó que no es necesario para definir los beneficiarios de esa garantía “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Ver sentencias SU-049 de 2016, T-372 de 2017 y T-317 de 2017.

[16] Corte Constitucional, sentencias: T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, T-372 de 2017, entre otras.

[17] Corte Constitucional, en sentencia T-351 de 2015, M.S. Gabriel Eduardo Mendoza, precisó al respecto que “en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y

los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente.”

[18] Artículo 54 Constitucional: “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

[19] Ver folios 14 y 15 del cuaderno principal.

[20] Agroindustria Feleda S.A. y Axa Colpatria Agencia de Seguros de Vida S.A. difieren frente a las fechas de la última incapacidad del accionante. La primera dice que tuvo lugar entre el 21 de diciembre de 2016 y el 4 de enero de 2017, mientras que la segunda precisa que se dio entre el 23 de diciembre de 2016 y el 3 de enero de 2017. De todas maneras, cualquiera de las fechas de terminación de la incapacidad, 3 o 4 de enero de 2017, lo cierto que para el 3 de enero de 2017, en la cual el señor Tumay Jiménez alega se lo despidió, éste encontraba en uso de incapacidad.

[21] Respecto de la fecha de terminación del contrato comercial con Cenipalma, la empresa accionada en sede de revisión, señaló el 2 de enero de 2017, mientras que dentro del mismo trámite Cenipalma subrayó que esta terminación tuvo lugar el 31 de diciembre de 2016.

[22] 26 y 27 de enero y 23 de octubre de 2017, cuaderno de revisión, folio 58.

[23] Ver citación que obra a folio 74 del cuaderno de revisión.

[25] <http://ruafsvr2.sispro.gov.co/AfiliacionPersona>, con corte a 31 de diciembre de 2017. Consulta efectuada el 16 de febrero de 2018.

[26] Ibídem.

[27] Pese a que en el expediente no reposa constancia de la publicación de los avisos de que trata el artículo 52 del CST, ante el fracaso de la notificación personal al trabajador, del levantamiento de la suspensión del contrato.