DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

(…) las empresas demandadas no lograron desvirtuar la presunción de discriminación por el despido de la (accionante). No solo porque no acudieron al Ministerio del Trabajo a demostrar la ocurrencia de una causa objetiva y, consecuencia de ello, a obtener su autorización para el despido de la accionante, sino además porque, durante el trámite de tutela, se limitaron a hacer afirmaciones generales y abstractas sin ningún tipo de soporte probatorio… tampoco desvirtuaron las afirmaciones hechas por la peticionaria durante el trámite de tutela y en las que explicaba los motivos de su silencio frente a esa nueva oferta… (la empresa accionada) vulneró los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, debido proceso y estabilidad laboral reforzada de (la accionante), por su decisión de desvincularla laboralmente, a pesar de estar enferma y sin la autorización del inspector del trabajo.

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Se invierte la carga de la prueba a favor de la persona que denuncia haberla sufrido

SUSTITUCION PATRONAL-Concepto y elementos/SUSTITUCION PATRONAL-Marco normativo/SUSTITUCION PATRONAL-Jurisprudencia constitucional

SUSTITUCION PATRONAL-Protección del trabajador

(…), ante la vulneración de derechos en la sustitución patronal, "(i) ambos [empleadores] responden solidariamente por las obligaciones que al momento de la sustitución sean exigibles al anterior empresario; [y] (ii) el nuevo responde de las que surjan con posterioridad".

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Primera Revisión

Sentencia T-287 de 2023

Expediente: T-8.920.807

Acción de tutela presentada por Sindy Patricia Montaño Otero en contra de la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S.

Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo

Bogotá, D. C., primero (01) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, el magistrado Juan Carlos Cortés González y la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA

Esta decisión se expide en el trámite de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado 2 Laboral Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, el 5 de julio de 2022 y, en segunda instancia, por el Juzgado 4 Laboral del Circuito de la misma ciudad, el 21 de julio de 2022, dentro de la acción de tutela interpuesta por Sindy Patricia Montaño Otero en contra de la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. La Sala de Selección de Tutelas Número Nueve1, mediante auto del 27 de septiembre de 2022, seleccionó estos fallos para su revisión y, según el respectivo sorteo, se repartió al despacho de la magistrada Natalia Ángel Cabo para la elaboración de la ponencia.

ANTECEDENTES

El 7 de abril de 2022, la señora Sindy Patricia Montaño Otero presentó acción de tutela, por intermedio de defensor público adscrito a la Defensoría del Pueblo Regional Atlántico, en contra de la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. (en adelante Plastigiraldo S.A.S) y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S., en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso, presuntamente vulnerados por la decisión de su empleador de desvincularla de su empresa, sin autorización del inspector del trabajo, y encontrándose en tratamiento médico tras haber sido diagnosticada por sus médicos tratantes con insuficiencia renal crónica. En su escrito de tutela, Sindy Patricia Montaño Otero expuso que su solicitud de amparo se originó en los hechos que se relatan a continuación.

Hechos

1. El 13 de julio de 2013, por dificultades de salud, Sindy tuvo que ser trasladada de urgencias a un hospital en donde fue diagnosticada con insuficiencia renal crónica. Por ello, la demandante se sometió a un tratamiento de hemodiálisis. Para esa época, la empresa Plastigiraldo S.A.S no la tenía afiliada a la seguridad social ni garantizaba sus prestaciones. Sumado a ello, su salario no alcanzaba al mínimo legal vigente, si se incluye el auxilio de transporte2.

1. El 1 de agosto de 2014, la empresa demandada le exigió firmar un contrato de prestación de servicios en el que se obligaba a cancelar de manera independiente sus aportes a seguridad social3. Adujo la peticionaria que la empresa le manifestó que, de no hacerlo, no podría seguir laborando en la empresa. Según la accionante, dicho contrato tampoco le garantizaba un ingreso equivalente a un salario mínimo pues, manifestó, era quien debía asumir los pagos de su seguridad social. Tras no aceptar las condiciones de su empleadora, la hoy accionante fue despedida4.

1. Por esa razón, el 2 de agosto de 2014, previa asesoría del Ministerio del Trabajo, la accionante le remitió una comunicación a su empleador en la que le indicaba los motivos por los que decidió no firmar su propuesta. En su escrito, Sindy Patricia Montaño Otero le manifestó a Plastigiraldo S.A.S. que no había firmado el referido documento porque al tratarse de un contrato de prestación de servicios, y a pesar de estar en constantes tratamientos médicos por insuficiencia renal crónica, se le exigía pagar su propia seguridad social y demás prestaciones sociales, a pesar de que desde el año 2012 existía, en la realidad, una relación laboral con la empresa demandada. En efecto, insistió la accionante, desde esa época venía cumpliendo un horario fijo, recibiendo un salario y se encontraba subordinada a las órdenes de su empleador. Respecto de esa comunicación, la empresa guardó silencio.

1. Motivada por estos hechos, el 7 de octubre de 2014, la demandante acudió al Ministerio del Trabajo a presentar una querella, razón por la que dicha autoridad citó a la empresa Plastigiraldo S.A.S a una audiencia de conciliación. Como resultado de esa diligencia, la empresa demandada se comprometió a: (i) afiliarla a la seguridad social, (ii) cancelar los salarios adeudados hasta esa fecha, (iii) reintegrarla a su trabajo con el compromiso de respetar su tratamiento de hemodiálisis previamente ordenado por sus médicos; y (iv) vincularla laboralmente.

1. El 28 de mayo de 20155, a la accionante le fue practicada una cirugía de trasplante de riñón. Esta situación fue debidamente informada a la compañía. Luego de cumplir con los respectivos días de incapacidad ordenados por su médico tratante6, la señora Montaño Otero se reintegró a sus labores bajo las estrictas recomendaciones médicas. Sin embargo, poco tiempo después del trasplante fue diagnosticada con reflujo vesicouretral, debido a unas infecciones urinarias que complicaron su salud. A pesar de esto, desde entonces continuó con sus funciones en Plastigiraldo S.A.S.

1. No obstante, el 1 de febrero de 2022, Plastigiraldo S.A.S. le remitió unos documentos a la peticionaria para que los firmara, o de lo contrario sería despedida. Tales documentos consistían, en primer lugar, en un contrato laboral con un nuevo empleador, denominado Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. En dicho contrato se indicaba que la fecha de inicio del trabajo era el 1 de febrero de 2022 y se incluían unas condiciones laborales similares, pero no iguales, a las que tenía al momento de su liquidación7. También le entregaron una carta de renuncia voluntaria y una de liquidación por el tiempo laborado entre el 20 de mayo de 2015 y el 31 de enero de 20228. En esta última carta se señalaba que la renuncia era voluntaria y por subrogación de crédito. Finalmente, la empresa le allegó una constancia de haber recibido un dinero en efectivo como pago de su liquidación9 y una notificación de cambio de empleador por subrogación de crédito10. La accionante refirió que nunca recibió esos dineros.

1. Sindy Patricia Montaño Otero decidió no firmar los mencionados documentos, pues primero prefirió contar con la asesoría del Ministerio del Trabajo, para estar segura de cómo proceder debido a sus condiciones de salud. La empresa Plastigiraldo S.A.S. le manifestó que esperaría su respuesta hasta el 28 de febrero del mismo año; es decir, poco menos de un mes. Para el 17 de febrero de 2022, la accionante, por conducto del Ministerio del Trabajo, convocó a la empresa demandada a una nueva audiencia de conciliación para discutir las nuevas condiciones laborales.

1. En el Ministerio del Trabajo, según el relato de la demandante, el inspector que la asesoró le recomendó no firmar los documentos porque lo allí estipulado afectaba su estabilidad laboral como persona con una situación de discapacidad derivada de su enfermedad crónica11. El inspector del trabajo le sugirió, además, comunicarse con la empresa accionada para que, en su presencia, aclarara las dudas con respecto a su nueva vinculación. Pese a ello, la accionante manifestó que las personas de la compañía nunca tenían tiempo para ir y, al contrario, la seguían presionando para que firmara los respectivos documentos o de lo contrario, su relación laboral se terminaría desde el 1 de marzo de 202212. Finalmente, el 28 de febrero de 2022 la empresa le informó que el tiempo se había agotado y que ya no continuaría vinculada laboralmente con ellos.

1. El 1 de marzo de 2022, la accionante se acercó nuevamente al Ministerio del Trabajo. Ese mismo día la empresa también se presentó ante dicho ministerio13. Según el relato de la peticionaria, un inspector del trabajo la atendió de manera verbal y, en conjunto con la empresa, les explicó por qué las condiciones ofrecidas por la nueva compañía no favorecían a la situación de Sindy Patricia Montaño14. A pesar de ello, la empresa Plastigiraldo S.A.S. insistió en su despido por configurarse una causal objetiva como lo es la liquidación definitiva de la empresa.

1. Al día siguiente, esto es el 2 de marzo de 2022, Sindy Patricia Montaño recibió por WhatsApp una carta en la que su empleador la remitía a una IPS para realizarse los exámenes de retiro. En la IPS indicada, le informaron que no tenían conocimiento ni tampoco información sobre los referidos exámenes médicos de egreso en la medida en que la empresa accionada no les había remitido alguna orden o comunicación para realizar esos exámenes15.

1. La demandante manifestó que actualmente se encuentra sin empleo y en una precaria situación económica16. Dijo que es viuda, madre cabeza de hogar y debe responsabilizarse por su hijo estudiante, quien actualmente tiene 17 años de edad, y su madre que es una persona de la tercera edad (63 años)17. Al no contar con recursos económicos, aseguró que no ha podido pagar el transporte para sus citas médicas ni suplir las necesidades de alimentación, servicios públicos, vivienda y otros, de sus hijos y de su madre.

1. Con fundamento en los anteriores hechos, la actora solicitó en su tutela el amparo de sus derechos fundamentales y, como consecuencia, ordenar a las empresas demandadas a lo siguiente: (i) su reintegro a la empresa Plastigiraldo S.A.S. o, en su defecto, a la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.AS, al puesto que ocupaba antes del despido, o a otro con similares características; (ii) la cancelación de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir; y (iii) el pago de sus cotizaciones en seguridad social.

Traslado y contestación de la acción de tutela18

1. Golden Investment Group SAS (en adelante Golden), empresa a cargo de la consultoría y asesoría en el proceso de insolvencia de Plastigiraldo S.A.S, se opuso a la acción de tutela. En respuesta a la solicitud de amparo, Golden indicó que Plastigiraldo S.A.S se encuentra en cesación de pagos total, con acreencias financieras que superan sus activos, sus cuentas están embargadas, ya no desarrolla su objeto social, y no tiene la posibilidad de seguir

ejerciendo sus operaciones comerciales19. A causa de su difícil situación financiera, la empresa demandada explica que tuvo que terminar los contratos de trabajo de todos sus empleados, excepto el de su representante legal, quien no devenga sueldo alguno. Pese a ello, la empresa interviniente manifestó que, por razones humanitarias, el representante legal de Plastigiraldo S.A.S. pagó las cotizaciones a seguridad social de la accionante, luego de desvincularla.

1. Golden también sostuvo que, por la situación económica de la compañía, uno de los extrabajadores arrendó la razón social de Plastigiraldo S.A.S con el propósito de explotar la marca, y se comprometió a asumir los créditos laborales de los trabajadores que decidieran renunciar y vincularse con esa empresa20. A la accionante le ofreció la posibilidad de trabajar con esta nueva compañía, pero rechazó la oferta por lo que, puntualizó, los reclamos de la señora Sindy deben ser resueltos por la jurisdicción ordinaria21. La terminación de la relación laboral obedeció entonces a una causa objetiva y su despido no fue motivado por su condición de salud o como un acto de discriminación en su contra. Si bien la señora Montaño tiene una falla renal, ello no implica que no pueda desempeñar sus funciones22.

1. Por las anteriores razones, Golden Investment Group SAS expresó que no existía ningún cargo en Plastigiraldo S.A.S al que pueda ser reintegrada la accionante. En su concepto, la acción de tutela es improcedente por existir otros medios de defensa judicial y no haberse demostrado ningún peligro inminente, toda vez que se mantienen los pagos a seguridad social por parte del representante legal de Plastigiraldo S.A.S.

Fallos de tutela objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

1. El Juzgado 2 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla declaró improcedente la acción de tutela,23 con el argumento de que la controversia debe resolverse ante la justicia laboral ordinaria. A su juicio, la accionante no acreditó que fuera necesaria la intervención de la justicia constitucional para evitar un perjuicio irremediable. Para el juez de instancia, en este caso, era evidente que la terminación del contrato se produjo por una causa objetiva, consistente en la cesación de las actividades comerciales de la empresa, no a la situación de salud de la peticionaria24. Finalmente, el Juzgado puntualizó a Sindy Patricia Montaño se le buscó una opción a través de una negociación en la cual los trabajadores que fuesen contratados por un antiguo compañero de estos, pudieran operar en la empresa de este25, en virtud del vínculo de amistad que existía entre ellos. Sin embargo, la tutelante no aceptó la oferta.

Impugnación

1. El 28 de abril de 2022, Sindy Patricia Montaño Otero impugnó el fallo de primera instancia. Además de reiterar los argumentos de la acción de tutela, la demandante señaló que no podía aceptar la oferta de vincularse a la nueva empresa, ya que hacerlo afectaba sus derechos laborales porque el nuevo contrato era distinto al que tenía con Plastigiraldo S.A.S26. Así mismo, la tutelante refirió que, en la justicia ordinaria laboral, los tiempos de decisión son muy largos, motivo por el cual, puntualizó, acudir a esa instancia judicial afectaría aún más sus derechos fundamentales27.

Sentencia de segunda instancia

1. Mediante sentencia del 21 de julio de 2022, el Juzgado 4 Laboral del Circuito de Barranquilla confirmó la decisión de primera instancia28. Adujo que, si bien la actora es una persona de especial protección, sus condiciones de salud no le impiden acudir a las vías judiciales regulares en condiciones de dignidad29. A su vez, el referido juzgado sostuvo no se advertían elementos que permitieran inferir la existencia de un perjuicio irremediable.30 En

el presente asunto, además, manifestó que no se configuró ninguna discriminación, pues la terminación del contrato se dio como consecuencia de la liquidación o clausura definitiva de la empresa.

Actuaciones surtidas en sede de revisión constitucional

1. En auto del 25 de noviembre de 2022, la magistrada ponente solicitó: (i) a la señora Sindy Patricia Montaño Otero información sobre su condición socioeconómica, su situación actual de salud, las razones que la llevaron a abstenerse de suscribir el contrato laboral con la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S; (ii) a la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S y a Golden Investment Group S.A.S información sobre el estado jurídico actual de operación de la empresa, la relación comercial con la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, el número de empleados activos y la continuidad en los pagos a seguridad social de la señora Montaño; (iii) a la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S informar sobre su relación comercial con la Comercializadora e Importadora PLASTIGIRALDO S.A.S; (iv) a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo Territorial Atlántico información sobre expedientes o registro de los hechos expuestos por la señora Montaño que consten en su entidad; y, finalmente, (v) poner a disposición de las partes y terceros con interés legítimo las pruebas e intervenciones que se allegaran.

1. El 20 de diciembre de 2022, la señora Nayib Marchena Berdugo, coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Trabajo, Atlántico, informó sobre las actuaciones adelantadas por la señora Sindy Patricia ante dicha instancia y las respuestas ofrecidas por esa entidad. El Ministerio del Trabajo le solicitó a la Corte Constitucional amparar los derechos fundamentales de la accionante, porque a su juicio la terminación del contrato, sin que operara el fenómeno de la sustitución patronal y acudiendo a un cambio de empleador por subrogación de crédito31, no se encuentra en concordancia con las disposiciones legales que regulan los contratos de trabajo y, en términos generales,

las relaciones subordinadas de trabajo32.

1. El 3 de febrero de 2023, por fuera de término, la accionante remitió a la Corte una comunicación en la que reiteró los argumentos alegados durante todo el trámite de la presente acción de tutela. Así mismo, Sindy Patricia Montaño Otero refirió que, ante la renuencia de las empresas demandadas de acudir a las conciliaciones realizadas ante el Ministerio del Trabajo, decidió iniciar un proceso ordinario laboral en contra de las referidas empresas, el cual cursa en el Juzgado Séptimo Laboral de Barranquilla bajo el radicado 08001310500720220033460 0 la cual se encuentra en etapa de notificación. Pese a ello, la accionante sostuvo lo siguiente:

"No obstante dicho proceso muy a pesar de estar en curso no ha resuelta tan eficaz debido a las etapas procesales que este implica y el tiempo considerable que me toca esperar y de verdad que estoy atravesando una difícil situación económica al encontrarme desempleada (…). Para poder sobrevivir me ha tocado ponerme a hacer postre y galletas pero eso no me deja mucha ganancia de dineros los gastos son demasiados y muchas veces no tengo para el transporte para la asistencia de mis citas médicas, autorizaciones médicas, medicamentos, sustento de mi familia y de mi hijo y mi madre con la ayuda de algunos familiares me brindan la mano de vez en cuando, situación que también me ha afectado psicológicamente y también estoy en tratamiento, debido a las limitaciones que tengo de no poder encontrar un nuevo trabajo, por mis patología, situación que es preocupante por que mi estado de salud física y mental cada día está en deterioro y no tengo fuente de ingreso que me ayude, mi hijo en la actualidad no está estudiando ante la limitación económica sumado a mi enfermedad, he tenido depresión, me encuentro con dolores de cabeza intensos y taquicardia".

1. Por su parte, también por fuera de término, el 13 de febrero de 2023 la Defensoría del Pueblo de la Regional Atlántico informó que la accionante desistió de su representación judicial por contar con abogado de confianza. Finalmente, para el 4 de julio de 2023, la

accionante solicitó información a la Corte Constitucional sobre el estado actual del presente asunto, toda vez que, adujo, no cuenta con recursos económicos para subsistir, es madre cabeza de familia, desplazada por la violencia y con una enfermedad ruinosa catastrófica.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

1. Corresponde a la Corte Constitucional analizar, en Sala de Revisión, el fallo proferido dentro de la acción de tutela en referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Delimitación del problema y metodología de la decisión

1. La acción de tutela, la contestación y los fallos de instancia le plantean a la Corte Constitucional el siguiente problema jurídico: ¿existe vulneración a los derechos fundamentales de una persona que, pese a estar diagnosticada con insuficiencia renal crónica que produce efectos negativos sobre su salud, es desvinculada de la empresa en la que trabaja, previa oferta de subrogación de créditos con un nuevo empleador y con condiciones laborales parecidas (oferta frente a la cual la trabajadora guardó silencio), sin contar con la autorización previa del inspector del trabajo, y bajo el argumento de que su despido se dio con ocasión de la liquidación total de la empresa y no por motivos o razones discriminatorias?

1. Para resolver este interrogante, la Sala, en primer lugar, se referirá a los requisitos de

procedibilidad de la acción de tutela, especialmente en aquellos casos en los que se reclama la protección de los derechos alegados por la accionante. En segundo lugar, reiterará las reglas sobre el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, con énfasis en el fenómeno de sustitución patronal y, finalmente, procederá a decidir el caso concreto.

Procedencia de la acción de tutela en este caso

1. Para este Tribunal, la acción de tutela interpuesta por la Sindy Patricia Montaño Otero reúne todas las condiciones requeridas para resolver de fondo sus reclamos.

1. En primer lugar, cumple con el requisito de legitimidad en la causa por activa. Este requisito se refiere a la capacidad que tiene toda persona para presentar una acción de tutela, por sí misma o por quien actúe a su nombre (CP art 86, Decreto 2591/91 art 10). En el presente asunto, el amparo lo presentó Sindy Patricia Montaño Otero, por intermedio de la Defensoría del Pueblo de la Regional Atlántico, debidamente acreditada, razón por la cual, se encuentra satisfecho este requisito.

1. La acción de tutela se dirige también contra la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, respecto de la cual, en principio, la tutelante no ha tenido una relación de trabajo bajo subordinación y frente a quien, por el momento, no se ha probado que esté en situación de indefensión. No obstante, si en el estudio de fondo del amparo se llegara a probar que existe algún vínculo jurídico entre Plastigiraldo S.A.S y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, y que justifique la procedencia del amparo también contra esta, así se dirá en el lugar pertinente de la presente providencia. Por lo tanto, en el caso objeto de estudio se encuentra satisfecho este requisito, por ahora, frente a Plastigiraldo S.A.S.

1. En cuanto al requisito de inmediatez, el artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela puede interponerse en todo momento y lugar, para reclamar la protección inmediata de los derechos fundamentales. Con fundamento en esta característica, la jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que debe existir una correlación temporal entre la solicitud de tutela y el hecho vulnerador de los derechos fundamentales33. En el presente caso, la accionante fue desvinculada laboralmente el 28 de febrero de 2022, y la tutela fue presentada el 7 de abril del mismo año. En ese sentido, entre la presunta vulneración del derecho y la presentación de la acción solo transcurrió 1 mes y 10 días, plazo razonable para acreditar la exigencia de inmediatez.

1. Finalmente, la acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial (CP art 86)34. Excepcionalmente, el amparo es procedente, aunque exista otro mecanismo judicial, si, en concreto, este no es eficaz para proteger de forma oportuna, efectiva e integral los derechos fundamentales de una amenaza o vulneración. Esta Corte, en reiteradas ocasiones, ha precisado que tal análisis no puede quedarse en aspectos meramente generales o formales sobre la verificación de la existencia de los mecanismos, sino que debe extenderse a revisar cada caso en concreto, para evitar así vulnerar otros derechos como el acceso a la administración de justicia35.

1. Para reivindicar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, las personas, en principio, pueden ejercer los medios de defensa que dispone la ley ante la justicia laboral ordinaria (artículo 70 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante: CPTSS)36. Sin embargo, cuando se trata de sujetos de especial protección constitucional, como por ejemplo personas en situación de discapacidad o que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, el análisis de procedencia de la tutela se hace más flexible porque las cargas y los tiempos del proceso laboral tienden a hacerlo ineficaz para ofrecer una protección integral, oportuna y suficiente a los derechos fundamentales de estas personas37. Ello explica, entonces, un tratamiento diferencial positivo en el que el análisis de procedibilidad de la acción de tutela38.

1. En el asunto bajo estudio, la acción de tutela es procedente para resolver esta controversia, ya que la accionante es una persona en condiciones de debilidad manifiesta. Primero, de acuerdo con el médico tratante (fundamento jurídico 2), tiene una insuficiencia renal crónica, por lo que tuvo que someterse a un tratamiento de hemodiálisis39. Tal situación hizo que le fuera practicada una cirugía por trasplante de riñón, lo que a su vez le ocasionó reflujo vesicouretral e infecciones urinarias. Actualmente, la accionante es tratada médicamente por la enfermedad lupus eritematoso sistémico motivo por el cual, recibe "suministro crónico de tratamiento inmunosupresor para evitar la pérdida del órgano trasplantado" 40. Según sus médicos tratantes, "el trasplante renal es una terapia temporal que mejora las condiciones de la vida del paciente, pero su insuficiencia renal crónica se mantendrá en todo momento"41.

1. Segundo, de acuerdo con lo acreditado en esta actuación, Sindy Patricia Montaño Otero dependía de su salario para soportar las cargas propias de su condición médica (económicas, sociales, culturales, físicas, mentales, entre otras) y los gastos de su hogar conformado por su hijo y su madre pues su pareja ya falleció. La terminación del contrato la dejó sin ingresos, lo cual incrementa la dificultad de esperar el desenlace de un proceso laboral ordinario. Adicionalmente, la señora Sindy Patricia Montaño Otero se encuentra afiliada en el SISBEN con una calificación A3 de pobreza extrema42. Por todo ello, las circunstancias de salud de la tutelante condicionan su acceso al mercado laboral, de modo que el proceso laboral no es el escenario eficaz, en concreto, para proteger sus derechos fundamentales.

1. Tercero, si bien la accionante promovió una demanda laboral en contra de las empresas accionadas, a la fecha, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla tan solo profirió el auto admisorio de la demanda (5 de diciembre de 2022). Esto significa que el proceso lleva más de 6 meses el inactivo. Tal situación refuerza el hecho de que bajo las circunstancias económicas y de salud que actualmente atraviesa la accionante, se hace necesaria la intervención del juez constitucional para resolver de fondo e integralmente la presente controversia pues el trámite procesal no está siendo eficaz para proteger sus

derechos que, por las condiciones económicas y de salud de Sindy Patricia Montaño Otero, requieren de una respuesta inmediata por parte de la justicia constitucional. Tampoco puede perderse de vista que, en virtud del auto del 27 de septiembre de 2022, la razón que motivó a la Sala de Selección de revisar este caso fue justamente la necesidad de proteger con urgencia un derecho fundamental y un posible desconocimiento del precedente de la Corte.

1. Por lo anterior, la Sala resolverá de fondo la acción de tutela, mediante la solución del problema jurídico planteado en este proceso.

4. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia43

1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada sintetiza el deber de protección de diversos derechos constitucionales. La Corte Constitucional reiteró en la sentencia SU-049 de 201744 que esta garantía encuentra fundamento en varios artículos de la Constitución: en el artículo 53, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo, en el 47, que consagra el deber del Estado de adelantar políticas de prevención, rehabilitación e integración social en favor de personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial. Igualmente, en el artículo 13, el cual protege especialmente a personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y, finalmente, en el artículo 95 de la Constitución, que contempla el deber del Estado y los particulares de obrar conforme al principio de solidaridad social en casos que pongan en riesgo la salud física o mental de las personas.

1. En casos en los cuales las personas invocan la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por las condiciones de salud que tenían al ser desvinculadas de su trabajo, debe comprobarse que en efecto sean titulares de ese derecho. Para ello no basta con tener cualquier dolencia o diagnóstico médico, sino que debe estar probado que su situación de las

y los trabajadores les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite algún tipo de discapacidad4546.

1. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en estos supuestos, también se encuentra prevista en la legislación colombiana. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo". Así mismo, esta disposición establece que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas con discapacidad. Sin embargo, como se indicó, la Corte Constitucional, en varios pronunciamientos47, ha sido enfática y reiterada en señalar que el fuero de salud que se deduce de la Constitución cobija a toda persona con una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, con independencia de que haya sido calificado con un determinado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral.

1. La estabilidad laboral reforzada otorga a sus titulares al menos las siguientes garantías. Primera, la prohibición del empleador de despedir al trabajador por razón de su situación de salud o discapacidad en los términos de esta sentencia. Segunda, la prohibición de desvincular a la persona sin una autorización de la oficina del trabajo. Tercera, la obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, siempre que no se haya demostrado una causa objetiva ante el inspector del trabajo48. No es el empleado el que debe demostrar que fue desvinculado por razones discriminatorias, sino que, en caso de efectuarse un despido sin la autorización del inspector de trabajo, de una persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se activa una presunción. Es entonces el empleador el que debe desvirtuarla ante el juez laboral o de tutela, según el caso.

1. La presunción del despido discriminatorio en estos casos permite que los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta no tengan que asumir la carga procesal de acudir a los

jueces y, además, demostrar que su despido fue discriminatorio. La presunción busca, justamente, invertir la carga de la prueba, para radicarla en cabeza del empleador. Es este quien debe comprobar que el despido de sus trabajadores estuvo mediado por el acaecimiento de una causa objetiva y no por razones discriminatorias. De lo contrario, ese acto es considerado ineficaz y, por lo tanto, merecedor de las sanciones previstas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Si la presunción no se desvirtúa, el juez que conoce el asunto debe: (i) declarar la ineficacia del despido, (ii) ordenar el reintegro de la persona a un cargo igual o similar al que desempeñaba, de un modo que facilite su rehabilitación, (iii) disponer el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y (iv) pagar una indemnización de ciento ochenta días de salario49.

1. Recientemente, la Corte Constitucional profirió las sentencias SU- 087 de 2022 y SU-061 de 2023 en las que unificó jurisprudencia relacionada con los elementos que recoge las últimas reglas sobre el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. En esas decisiones, la Corte reiteró que para que opere esta garantía constitucional deben cumplirse con tres requisitos: (i) debe presentarse un deterioro significativo de la salud del trabajador, (ii) tal condición de salud debe impedir o dificultar sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupa y, finalmente, (iii) la situación de salud de la o el accionante debió ser conocido por empleador con anterioridad al despido.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada en situaciones en las que concurre la sustitución patronal

1. En este proceso, el Ministerio del Trabajo sostuvo que a Sindy Patricia Montaño se le dio por terminado su contrato laboral sin que operara el fenómeno de la sustitución patronal y acudiendo a un cambio de empleador por subrogación de crédito, lo cual desconoció sus derechos fundamentales. Dado que la Corte debe definir, en esta oportunidad, si se vulneraron los derechos de la actora, es entonces necesario examinar si se produjo una

sustitución patronal entre Plastigiraldo S.A.S y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. De haber ocurrido así, la Sala deberá determinar, además, cuál es la relevancia de esa operación, frente a la solicitud de protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

1. La sustitución patronal está definida esencialmente en el artículo 53 del Decreto 2127 de 1945 como "toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas". Por su parte, el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo señaló que se trata de "todo cambio de patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios". La Corte Constitucional, en el análisis de esta institución, ha identificado los siguientes elementos: (i) que exista un cambio de empleador, (ii) continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones y, finalmente, (iii) la continuidad del trabajador (sentencia T-254 de 201850).

1. Mediante la sustitución patronal se persigue predominantemente el objetivo de proteger los derechos de quienes trabajan para una compañía, cuando se presenten en esta las circunstancias a las que se refieren el artículo 53 del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, mutaciones de dominio de la empresa, enajenaciones de la empresa a cualquier título, transformaciones de la sociedad, suscripciones de contratos de administración delegada o causas análogas a ellas, siempre que se mantengan, en esencia, sus actividades o negocios. La suscripción de un contrato de arrendamiento de la razón social51 de una empresa podría, por ejemplo, contribuir a evidenciar una sustitución patronal, si ella está inserta en un supuesto de cambio patronal, en la cual la empresa inicial le concede a la sustitutiva el goce de la razón social52. Para que definitivamente se extiendan a estos supuestos los derechos y obligaciones de la sustitución patronal, además, tendrían que verificarse entonces las condiciones mencionadas de (i) cambio de empleador, (ii) continuidad de la empresa o afinidad en sus operaciones y (iii) la

continuidad del trabajador, no solo la celebración de un contrato de arrendamiento de la razón social.

1. La institución de la sustitución patronal intenta evitar, entre otros efectos, que el trabajador pierda la estabilidad laboral de la que gozaba, a causa de modificaciones, como las arriba indicadas, en la empresa a la cual le prestaba inicialmente sus servicios. Por eso, si en la práctica hay una sustitución patronal, pero el empleado pierde su estabilidad, debe existir alguna consecuencia protectora frente a los empleadores que participaron en la sustitución. En aplicación de los artículos 67, 68 y 69 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional ha sostenido que, ante la vulneración de derechos en la sustitución patronal, "(i) ambos [empleadores] responden solidariamente por las obligaciones que al momento de la sustitución sean exigibles al anterior empresario; [y] (ii) el nuevo responde de las que surjan con posterioridad"53.

Caso concreto

Como se describió en los antecedentes del presente fallo, la señora Sindy Patricia Montaño Otero presentó acción de tutela en contra de la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. (en adelante Plastigiraldo S.A.S) y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S., en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso, presuntamente vulnerados por la decisión de su empleador de desvincularla de su empresa, sin autorización del inspector del trabajo, y encontrándose en tratamiento médico tras haber sido diagnosticada por sus médicos tratantes con insuficiencia renal crónica. Procede la Sala a resolver el problema jurídico propuesto.

1. Como se pasará a desarrollar a continuación, en este caso se observa que Plastigiraldo S.A.S vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Sindy

Patricia Montaño, al menos, por las siguientes razones. Dicha empresa decidió desvincularla laboralmente, sin la respectiva autorización del inspector del trabajo, a pesar de que sabía que por sus condiciones de salud experimentaba dificultades sustantivas para desempeñar regularmente sus funciones. Por consiguiente, se activó una presunción de despido discriminatorio, que la citada empresa no desvirtuó en este proceso. Debido a ello, la Corte Constitucional concederá la tutela del derecho vulnerado. Dado que, además, se produjo una sustitución patronal, en virtud del principio de solidaridad, las órdenes de protección se radicarán en las dos entidades accionadas, encontrando, entonces, que la presente acción de tutela también es procedente respecto de la empresa Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S (fundamento jurídico 31). A continuación, se desarrollan estas conclusiones.

La empresa Plastigiraldo S.A.S. no solicitó autorización de la oficina del trabajo y no quebrantó la presunción de despido discriminatorio

1. En este caso, concurren todas las condiciones para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Montaño. Desde julio de 2013, la señora Sindy Patricia Montaño experimentó quebrantos de salud, motivo por el cual, fue trasladada de urgencias al hospital en donde fue diagnosticada con insuficiencia renal crónica. Esta condición se caracteriza por una pérdida de la capacidad de los riñones para procesar y eliminar los deshechos, así como el exceso de agua en el cuerpo, lo que puede ocasionar acumulación de líquidos en los pulmones, inflamación del corazón, dolores en el pecho, dificultad para respirar, retención de líquidos, debilidad muscular, fatigas, hinchazones, entre otros. En casos graves (sin atención oportuna) puede producir la muerte. Por ello, la accionante tuvo que recibir un tratamiento de hemodiálisis. El 28 de mayo de 2015, por las mismas complicaciones, le fue practicada una cirugía de trasplante de riñón. Poco tiempo después del procedimiento fue diagnosticada con reflujo vesicouretral54 debido a unas infecciones urinarias que complicaron su salud.

1. A causa de esta situación, es razonable concluir que la demandante ha tenido dificultades sustanciales para desempeñar sus funciones como vendedora. Para empezar, la condición de salud de la tutelante es en sí misma una circunstancia que ya dificulta la realización de ciertas actividades, pero, además, su constante sometimiento a tratamientos médicos incide necesariamente en la continuidad de sus tareas como vendedora de la empresa Plastigiraldo S.A.S. Las características personales de la actora afectan entonces, directamente, las labores que debe ejecutar día a día. Esta situación fue debidamente informada a su empleador desde antes de que le terminara el contrato de manera unilateral.

1. A su vez, esta Sala encuentra que el despido de la señora Sindy se presume discriminatorio porque su empleador no probó ninguna causa objetiva ante el inspector de trabajo ni en sede de tutela. De acuerdo con lo dicho hasta el momento, la empresa Plastigiraldo S.A.S desvinculó, en dos ocasiones, a la señora Sindy Patricia Montaño. La última de ellas le notificó la desvinculación el 28 de febrero de 2022. A pesar de que la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, la compañía no le solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para despedir a la tutelante. Por tanto, se activó en favor de la señora Montaño una presunción de discriminación en el despido, que debía ser desvirtuada por la empleadora, incluso, en sede de tutela. Sin embargo, esto no sucedió.

1. La empresa demandada, Plastigiraldo S.A.S, por conducto de Golden Investment Group, alegó durante el presente trámite constitucional que la desvinculación de la actora se dio por liquidación definitiva de la empresa. En este procedimiento de tutela consta que, efectivamente, Plastigiraldo S.A.S entró en un proceso de cesación de actividades comerciales. En principio, la liquidación o clausura definitiva de una empresa puede llegar a ser una causa objetiva para terminar un contrato laboral, pero incluso si no hay estabilidad laboral reforzada, esta causal se configura únicamente si el empleador le solicita una autorización al Ministerio del Trabajo específicamente para ello y le informa este hecho al trabajador. El Código Sustantivo del Trabajo dispone, al respecto, lo siguiente:

“Artículo 61. Terminación del Contrato.

1. El contrato de trabajo termina:

[…]

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

[…]

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.” (énfasis añadido)55

1. En el presente caso no concurría dicha causal objetiva para desvincular a la peticionaria, pues cuando se invoca la terminación de la relación laboral por liquidación o clausura definitiva de la empresa, un presupuesto legal objetivo para perfeccionar la causal es, justamente, solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual no sucedió en esta oportunidad.

1. Pero, además de eso, no se dieron las condiciones constitucionales para desvincular a la peticionaria, pues objetivamente se produjo una sustitución patronal. En efecto, la empresa Plastigiraldo S.A.S argumentó que, al entrar en liquidación, le arrendó a la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S su razón social56. Para esta Corte, ese acto se dio en el marco de una sustitución patronal, generada por una causal análoga a la mutación del dominio de la empresa o a la enajenación a cualquier título (artículo 67 Código Sustantivo del Trabajo y artículo 53 del Decreto 2127 de 1945), en la medida en que se presenta una continuidad esencial en las actividades de la empresa con un cambio en el empleador. La Corte encuentra que existen suficientes pruebas e indicios para concluir que operó dicho fenómeno, como se expone a continuación.

1. Como primera medida, hubo un proceso de cambio en el empleador. Desde el 1 de febrero de 2022, la empresa Plastigiraldo S.A.S. le ofreció a la actora garantías para su continuidad con una nueva empresa. Ese día, le remitió unos documentos a la peticionaria para que fueran firmados por ella, so pena de su despido. Entre esos documentos, se encontraba un nuevo contrato laboral con la empresa Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, una carta de renuncia voluntaria, y una carta de liquidación por el tiempo laborado con la empresa Plastigiraldo S.A.S. en el que consta que tal liquidación se dio por subrogación de crédito con la nueva empresa. A su vez, recibió de parte de su empleador una carta en la que la notificaban del cambio de su empleador por subrogación de crédito en la que refieren abiertamente que sería la Comercializadora quien continuaría asumiendo ese rol de empleador.

1. En segundo lugar, entre los dos empleadores había afinidad de operaciones. Esta Corte pudo constatar, además, que el objeto social de Plastigiraldo S.A.S. es el mismo que el de la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S., y que, como se evidencia en el material probatorio presente en este caso, el lugar, las funciones y el cargo al que sería contratada la accionante, eran iguales a los que la demandante venía desempeñando con la primera empresa. En los anexos de la acción de tutela presentada por la señora Sindy Patricia Montaño se adjuntan dos certificados de existencia y representación legal expedidos por la Cámara de Comercio, en donde se logra advertir que si bien el nombre o razón social de la nueva empresa cambió a Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la costa S.A.S.57, su nombre comercial (Plastigiraldo Eco de la Costa S.A.S.) y objeto social se mantuvieron idénticos a los de la empresa inicial. En efecto, en los dos certificados se evidencia que el objeto de esas empresas es el de la compra, venta y comercialización de toda clase de artículos desechables de plásticos e icopor, y otras.

1. Por último, se buscaba pasar a la actora como empleada de una empresa a otra. En este contexto, para esta Sala no caben dudas de que operó el fenómeno de sustitución patronal entre la empresa Plastigiraldo S.A.S. y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la

Costa S.A.S, en la medida en que (i) hubo un cambio de empleador, (ii) se produjo una continuidad de la empresa y/o afinidad en sus operaciones y, (iii) existió la continuidad de la trabajadora.

1. Eso tiene repercusiones en cuanto a la justificación del despido de una persona con estabilidad laboral reforzada pues, al haberse efectuado mientras operaba dicha figura (sustitución patronal), existe una razón adicional para considerar que la liquidación definitiva de la empresa Plastigiraldo S.A.S, en este caso en específico58, no era una causa objetiva (no discriminatoria) de desvinculación. La garantía de sustitución patronal pretende evitar que, como en este caso, las trabajadoras queden desprotegidas por el giro ordinario de los negocios en los que se ven inmersos los empleadores y se les garantice cierta estabilidad en sus empleos. Además, porque al operar dicha institución resulta evidente que las empresas demandadas pudieron garantizar la permanencia de la señora Sindy en la nueva empresa y bajo las mismas condiciones en las que venía trabajando.

1. En el proceso de conclusión de una sustitución patronal, si una o las dos empleadoras ponen exigencias nuevas a los empleados con estabilidad laboral reforzada, el hecho de que estos no las acepten no es en sí mismo una causal suficiente para justificar la terminación del vínculo laboral o probar una causa objetiva. Incluso en un supuesto así, es necesario que se solicite autorización de la oficina del trabajo para desvincular a la persona de sus labores y, si eso no ocurre, se presumirá la discriminación en el despido. La alegación de esa diferencia entre los empleadores y el empleado, en torno a las condiciones de la nueva contratación durante el proceso de empalme de la sustitución patronal, tampoco basta para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, sino que debe probarse ella no se produjo por razón de la situación de salud del trabajador. La estabilidad laboral reforzada se vaciaría de contenido si el empleado pudiera ser desvinculado ante cualquier diferencia que tenga con el empleador acerca de nuevas condiciones del contrato que este le proponga.

1. Al respecto, esta Sala debe puntualizar que la jurisprudencia constitucional ha admitido

que, excepcionalmente y luego de superados los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, el juez constitucional pueda declarar la existencia de una sustitución patronal para efectos de garantizar, por una parte, la protección efectiva e inmediata de los derechos de las y los accionantes, así como, por otra, el cumplimiento efectivo de las posibles órdenes que se profieran. Así lo sostuvo la Corte, por ejemplo, en la sentencia T-954 de 201159.

1. Ahora bien, resta por contestar un argumento que invocaron los jueces de instancia para no conceder el amparo. Las decisiones revisadas argumentaron que fue la misma accionante quien rechazó la oferta de continuidad y, en esa medida, que no hubo violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional concluye, a partir del material probatorio que reposa en el expediente, que la accionante no rechazó la oferta, sino que guardó silencio. Los motivos de su silencio obedecieron a que el nuevo contrato incluía cláusulas que, eventualmente, podían afectar sus derechos como trabajadora, especialmente su continuidad en la empresa y las condiciones materiales de su trabajo; es decir, su estabilidad laboral reforzada. Ante esta situación, la actora decidió acudir al Ministerio del Trabajo para recibir asesoría y, como consta en el expediente, para discutir, junto a las empresas demandadas y frente a esa autoridad, las dudas sobre las condiciones plasmadas en el nuevo contrato y que motivaron su decisión de no aceptar la oferta60.

1. En efecto, esta Corte encuentra que la demandante no rechazó una propuesta de garantía de su estabilidad laboral reforzada, sino que se abstuvo de aceptar una oferta que precarizaba sus condiciones laborales y amenazaba derechos irrenunciables (CP art 53). Las condiciones del contrato ofrecido por Plastigiraldo S.A.S. con fecha del 1 de febrero de 2022, en el que la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S subrogaría sus obligaciones laborales, podían llegar a afectar sus derechos como trabajadora. En este nuevo contrato, (i) la accionante quedaría en periodo de prueba por 2 meses y con la posibilidad de ser desvinculada unilateralmente, (ii) sus comisiones por ventas y otros quedarían incluidas dentro del salario ofrecido (un salario mínimo), (iii) podía modificarse unilateralmente el lugar de trabajo, y, finalmente, (iv) no se incluyeron cláusulas que garantizaran la continuidad de tratamiento médico.

1. Esta nueva oferta contractual se realizó, además, con unos antecedentes de desmejora laboral e intentos de desvincularla irregularmente. Para esta Sala, no es un hecho menor que la empresa Plastigiraldo S.A.S., en ocasiones pasadas, haya intentado evadir obligaciones laborales con la señora Sindy Patricia Montaño, primero, a través de un contrato de prestación de servicios y, luego, en razón de sus complicaciones de salud discutidas a lo largo de esta providencia. En efecto, para agosto de 2014, la empresa Plastigiraldo S.A.S. ya la había requerido para que firmara un contrato de prestación de servicios en donde ella se obligaba a pagar su propia seguridad social, con un salario inferior al mínimo legal vigente, a partir del 2014, a pesar de estar trabajando con esa empresa desde el 5 de septiembre de 2012. Como no aceptó esta propuesta, fue despedida. Algo parecido sucedió en esta oportunidad. Tal y como lo señaló la accionante durante el trámite de tutela, por una parte, (i) la liquidación de su vínculo laboral con Plastigiraldo S.A.S. se hizo desde el 20 de mayo de 2015 a pesar de estar vinculada desde mucho tiempo atrás (5 de septiembre de 2012), y, por otra, (ii) nunca recibió ese dinero.

1. En este punto, la Sala debe recordar que dicha presunción procede cuando quiera que las partes accionadas no responden a los requerimientos judiciales hechos en cualquier etapa del trámite de tutela o allegan el informe solicitado, pero no contestan de fondo las preguntas elevadas por las autoridades judiciales. Al respecto, esta Corporación reconoce que tal presunción de veracidad adquiere especial relevancia cuando las y los accionantes se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o de subordinación respecto de las y los demandados. En efecto, mediante sentencia C-086 de 2016, la Corte reiteró que “en materia de tutela, la regla no es “el que alega prueba”, sino “el que puede probar debe probar”, lo cual redistribuye la carga probatoria en beneficio de la protección de los derechos”61.

1. En el presente caso, como obra en los antecedentes de esta providencia, a pesar de que la empresa Golden Investment Group participó como agente liquidador de Plastigiraldo S.A.S.,

mediante auto del 25 de noviembre de 2022, la Corte nuevamente requirió a la empresa Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la costa S.A.S. para que respondiera sobre una posible sustitución patronal pues del material probatorio allegado por las partes aún persistían algunas dudas para resolver este asunto. Sin embargo, las demandadas no atendieron el llamamiento de esta Corporación.

1. Para la Sala, luego del análisis hecho en los párrafos anteriores, la respuesta ofrecida por Golden Investment Group no logra quebrantar la presunción de veracidad regulada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991. Al contrario, como consta en los antecedentes de esta sentencia (fundamento jurídico 14 y siguientes), dicha entidad se limitó a señalar que detrás del despido de la hoy accionante no existieron razones discriminatorias haciendo especial énfasis en que le ofrecieron continuar trabajando con un nuevo empleador, sin explicar por qué esa circunstancia no constituía un verdadero fenómeno de sustitución patronal.

1. Como consecuencia de lo anterior, y ante el silencio de las empresas demandadas, así como los demás medios de prueba aportados por la accionante, la Corte concluye que, en efecto, entre estas dos empresas operó el fenómeno de sustitución laboral.

1. Pues bien, bajo ese panorama, esta Sala concluye que las empresas demandadas no lograron desvirtuar la presunción de discriminación por el despido de la señora Montaño. No solo porque no acudieron al Ministerio del Trabajo a demostrar la ocurrencia de una causa objetiva y, consecuencia de ello, a obtener su autorización para el despido de la accionante, sino además porque, durante el trámite de tutela, se limitaron a hacer afirmaciones generales y abstractas sin ningún tipo de soporte probatorio, aun cuando, mediante auto del 25 de noviembre de 2022, la Corte solicitó información a las empresas demandadas. Aun así, tampoco desvirtuaron las afirmaciones hechas por la peticionaria durante el trámite de tutela y en las que explicaba los motivos de su silencio frente a esa nueva oferta.

1. En este punto, para esta Sala no cabe duda, entonces, de que Plastigiraldo S.A.S. vulneró los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, debido proceso y estabilidad laboral reforzada de Sindy Patricia Montaño Otero, por su decisión de desvincularla laboralmente, a pesar de estar enferma y sin la autorización del inspector del trabajo. Como consecuencia de esa ineficacia, la demandante tiene derecho a ser reintegrada a un puesto con iguales o mejores características, a recibir los salarios y prestaciones dejadas de percibir, y recibir la indemnización de ciento ochenta días de salario (artículo 26 de la Ley 361 de 1997) sin perjuicio de las demás prestaciones a las que haya lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

1. Consecuencia de lo anterior, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional (i) concederá el amparo de los derechos fundamentales de la señora Sindy Patricia Montaño Otero por la vulneración de sus derechos fundamentales ocasionada por las empresas Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. Así mismo, y en virtud de la sustitución patronal existente, (ii) ordenará a la empresa Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. que, en el término de 5 días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda al reintegro de la accionante a sus labores, en un puesto igual o mejor al que venía desempeñando, atendiendo a su situación de salud62. Así mismo, ordenará a las dos empresas demandadas, que respondan solidariamente por (i) los salarios y prestaciones sociales dejadas de pagar a la señora Sindy desde la terminación de su contrato laboral hasta que se haga efectivo el reintegro, así como (ii) el pago de la sanción establecida por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR las sentencias proferidas, en primera instancia, por el Juzgado 2° Laboral Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, el 5 de julio de 2022 y, en segunda instancia, por el Juzgado 4 Laboral del Circuito de la misma ciudad, el 21 de julio de 2022, en las que se declaró improcedente la acción de tutela presentada por Sindy Patricia Montaño Otero. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso de la accionante.

SEGUNDO. DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S., cuyo propietario y representante legal es el señor Jorge Giraldo.

TERCERO. ORDENAR a la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S., cuyo representante legal es el señor José Julián Guerrero Coley que, en el término de 5 días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Sindy Patricia Montaño Otero, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el que se garantice que las condiciones laborales están acordes con su situación de salud.

QUINTO. Por conducto de la Secretaría General de la Corte Constitucional, ENVIAR copia de la presente sentencia la Defensoría del Pueblo de Barranquilla, Atlántico y Turbaco, Bolívar, así como a la Procuraduría General de la Nación, para que, de conformidad con los artículos 277, 281 y 282 de la Constitución, efectúen control y seguimiento al cumplimiento de la presente

decisión.

SEXTO. Por conducto de la Secretaría General de la Corte Constitucional, ENVIAR copia de la presente sentencia al Ministerio del Trabajo para los asuntos de su competencia.

SÉPTIMO. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, publíquese y cúmplase,

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

Con salvamento parcial de voto

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA

DIANA FAJARDO RIVERA

A LA SENTENCIA T-287/23

ACCION DE TUTELA PARA REINTEGRO DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Procede como mecanismo transitorio mientras se cursan las actuaciones necesarias ante la jurisdicción ordinaria laboral (Salvamento parcial de voto)

SUSTITUCION PATRONAL-Competencia de la jurisdicción laboral (Salvamento parcial de voto)

Referencia: Expediente T-8.920.807

Acción de tutela presentada por Sindy Patricia Montaño Otero en contra de la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. y la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S.

Magistrada Ponente:

Natalia Ángel Cabo

1. Con el acostumbrado respeto por las providencias adoptadas por esta Corporación, a continuación presento las razones que me condujeron a salvar parcialmente el voto a la Sentencia T-287 de 2023.63

1. Comparto la decisión de conceder el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de Sindy Patricia Montaño Otero, dada su situación de salud y el hecho que, en el expediente reposa una oferta laboral a su favor, suscrita por una de las empresas accionadas, Comercializadora de Plásticos Ecosostenible de la Costa (presunta sustituta). Sin embargo, disiento de la decisión en los siguientes puntos:

(i) las dificultades en el análisis de la sustitución patronal y de la insolvencia de la empresa Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S.; (ii) el hecho de que el amparo concedido sea definitivo y no transitorio y, (iii) la impertinencia de proferir la orden de cancelar los salarios y prestaciones a cargo de la empresa Comercializadora de Plásticos Ecosostenible de la Costa, en la medida en que la decisión puede conllevar a una vulneración del derecho al debido proceso.

1. Aunque el expediente permite concluir que Sindy Patricia Montaño es sujeto de especial protección constitucional, al tener un diagnóstico de lupus y contar con un trasplante de riñón, estimo que el amparo constitucional debió ser más cuidadoso a la hora de asignarle responsabilidad a una persona jurídica a quien en la decisión se le consideró sustituta patronal, con los efectos en las responsabilidades de pago de la accionante, pese a que la relación laboral y los compromisos de los que derivaba el fuero se habían acordado con otra empresa.

1. Aun cuando considero necesario que el juez constitucional cuente con herramientas para hacer efectivos derechos fundamentales, estimo que ante dudas probatorias sobre figuras jurídicas como la sustitución patronal lo que corresponde es que la Jurisdicción Ordinaria las defina, esto sin perjuicio de dispensar los amparos transitorios. Por demás en este asunto existían otros elementos de juicio que debieron ser ponderados y a partir de los cuales era posible reinstalar a la trabajadora de acuerdo a una oferta existente y, que esta discutiese, como correspondía, los efectos prestacionales e incluso la estructuración o no de la sustitución patronal por una vía ajena a la acción de tutela, como paso a explicar detalladamente.

El análisis de la sustitución patronal y la insolvencia de las empresas empleadoras corresponde, en principio, al juez ordinario laboral

1. La Sentencia T-287 de 2023 concluye que en el caso se configuró tanto la insolvencia de la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. como la sustitución patronal en cabeza de la Comercializadora de Plásticos Ecosostenible de la Costa. Si bien las dificultades financieras de Plastigiraldo S.A.S fueron expuestas a lo largo del trámite esto no conducía a concluir sobre su insolvencia y, la premisa que en realidad no comparto es que se considerara declarar una sustitución patronal con la Comercializadora de Plásticos Ecosostenible de la Costa, en relación con la cual solo existían afirmaciones sobre el alcance de su objeto y sobre la cesión de unos negocios; asuntos que, no contaron con respaldo probatorio y que están muy lejos de configurarse como sustitución patronal.

1. De un lado, la insolvencia, determinante para valorar si el despido tuvo una causa legal, simplemente, se fundamentó en una aplicación de la presunción de veracidad establecida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 sobre las afirmaciones expuestas por la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S. en su contestación y, no sobre aquella información presentada por la accionante. Esto, pese a que el citado artículo 20 fue concebida para tener "por ciertos" los hechos del accionante cuando "el informe – del accionado- no fuere rendido dentro del plazo correspondiente"; pero, esta figura no opera con la misma lógica en sentido contrario, esto es, para blindar las afirmaciones de la entidad accionada.

1. Al margen de la aplicación del artículo 20, estimo que en este caso era necesario valorar el certificado de existencia y representación legal de la empresa Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S, allegado por la accionante con la tutela. Este documento señala que "la sociedad no se haya disuelta y su duración es indefinida". Esta prueba, que fue aportada al proceso de tutela, era el medio idóneo para determinar si la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S estaba o no incursa en un proceso de insolvencia. Pero este documento no solo fue obviado del análisis de la providencia, sino que además se llegó a la conclusión opuesta.

1. Por otra parte, no compartí la determinación de la supuesta sustitución patronal debido a que, con los elementos obrantes en el expediente, no encontré acreditados los elementos para hacer tal aseveración. Al respecto, la jurisprudencia -entre otras, las sentencias T-401 de 2009,64 T-415 de 2011,65 T-331 de 2015,66 T-277 de 202067 y T-254 de 201868- ha dado por satisfecha la sustitución patronal con base en pruebas idóneas y suficientes que distan de basarse en afirmaciones de las partes. Más bien, recurren al certificado de existencia y representación en donde conste la cesión, transformación o escisión de una sociedad en otra; también se ha dado determinado con base en contratos en donde consta la transferencia de la infraestructura necesaria para que la empresa sustituta presente el servicio u otros en los que se evidencia la venta de los activos, la cesión de las licencias y los contratos, así como aquellos en donde se manifiesta el traspaso de un establecimiento de comercio o la cesión de derechos de una empresa a otra.

1. En esta ocasión, sin embargo, la posición mayoritaria concluyó que se había configurado la sustitución patronal pese a que en el expediente no reposa ninguna prueba sobre la continuidad de la empresa ni tampoco ningún documento que evidencie el traspaso de un establecimiento de comercio a otro, o del patrimonio de un empleador a otro. Esto, incluso en contra del análisis aportado por el Ministerio del Trabajo que hizo referencia a la no configuración de la sustitución patronal, al indicar que no compartía la decisión de la empresa accionada de "dar por terminado el contrato de trabajo sin que operara el fenómeno de la sustitución patronal."

1. Resulta problemático entonces que un asunto sensible como el de declarar que una persona jurídica es la obligada a asumir las obligaciones de otra empresa, pueda hacerse de manera sumaria sin contar con los elementos probatorios suficientes para ello. En mi concepto, tal postura, en lugar de traer un beneficio real a la trabajadora, podría conllevar a la afectación de los derechos al debido proceso de las partes e incluso terminar por hacer inocuos los efectos de la decisión al estar soportada en una premisa probatoria insuficiente.

El juez constitucional no debe conceder amparos definitivos en escenarios caracterizados por incertidumbre probatoria

1. El presente caso estaba enmarcado en insuficiencias probatorias que impedían reconocer un amparo definitivo. Adicional a las dificultades expuestas frente a la acreditación de la sustitución patronal y la presunta insolvencia, también había dudas sobre si en realidad el despido de Sindy Patricia Montaño Otero fue discriminatorio a la luz de las reglas dispuestas en la Sentencia SU-061 de 2023.69 La sentencia de la que me aparto parcialmente no expuso con claridad si el padecimiento de la accionante dificultaba el normal desempeño de las labores que adelantaba; lo que constituye un requisito indispensable para establecer la estabilidad laboral reforzada.

1. Todo ello, en mi criterio, conllevaba a que la mejor decisión fuese el reconocimiento de un amparo transitorio, con el fin de trasladar al juez laboral, como juez natural de estos asuntos, la realización de un debate probatorio profundo sobre la acreditación de los elementos de la estabilidad laboral reforzada que, le permitiese a este definir si concedía el amparo permanente o no; máxime, teniendo en cuenta que, la accionante ya había iniciado un proceso ordinario laboral por estos mismos hechos, a través de un abogado de confianza.

La posible afectación del derecho al debido proceso de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S

1. Como lo señalé previamente, ante las afecciones en la salud de la señora Montaño Otero comparto la necesidad de dispensar un remedio constitucional, solo que este, en mi criterio,

debió ser transitorio. Dadas las particularidades del caso, además tampoco debió haber impuesto a Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, la obligación de cancelar los salarios y prestaciones adeudadas a la accionante desde la terminación de su vínculo laboral con la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S; toda vez que la sustitución patronal es un fenómeno que no fue debidamente acreditado en el proceso de amparo. Es decir, el juez constitucional introdujo una carga intensa e injustificada frente a un tercero que solo había realizado una oferta de trabajo que además fue declinada por la accionante.

1. Asignar estas responsabilidades a Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S, en el marco de un escenario caracterizado por la incertidumbre probatoria, podría lesionar los derechos al debido proceso de esta empresa. En efecto, en la práctica es posible que la empresa termine asumiendo la responsabilidad por la que debía responder la Comercializadora e Importadora Plastigiraldo S.A.S, sin que haya tenido algún vínculo directo con la señora Sindy Patricia Montaño Otero.

1. Por último, considero que no era posible afirmar con certeza que el nuevo contrato propuesto a la accionante por parte de Plásticos Eco Sostenibles de la Costa S.A.S. implicara una precarización de las condiciones laborales puesto que: (i) la remuneración salarial permaneció igual;70 (ii) no hubo desmejora de las condiciones de trabajo ya que desde el contrato anterior (clausula primera),71 se establecía que "cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el lugar de trabajo podrá ser cambiado por el empleador", además de que este facultad hace parte de las condiciones del ius variandi del empleador; (iii), contrario a lo afirmado por la mayoría de la Sala, no se requieren cláusulas que garanticen atención médico pues esto es un derecho que tiene todo trabajador por mandato legal.

1. En suma, en mi criterio, una de las mayores responsabilidades de los jueces constitucionales además de proteger los derechos fundamentales de quienes acuden en busca de justicia es no lesionar a los de terceros injustificadamente. Para ello, el rigor y la práctica judicial deben permitir construir decisiones ponderadas que a la par de reconocer

amparos preserven otras garantías como el debido proceso y la confianza legítima en las instituciones.

Fecha ut supra

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

1 Integrada por los Magistrados Alejandro Linares Cantillo y José Fernando Reyes Cuartas.

2 Expediente digital, archivo: “Procesos_1_01DEMANDA”, p. 13. Según el material probatorio disponible, a la accionante le pagaban $ 616.000 y el salario mínimo para esa época era de 688.000 incluido el auxilio de transporte. Adicionalmente la señora Sindy, por tratarse de un contrato de prestación de servicios, debía asumir las respectivas cotizaciones para acceder a los servicios del sistema de seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales). Por estos hechos se motivaría, posteriormente, una conciliación.

3 Expediente digital, archivo: “Procesos_1_01DEMANDA”, p. 1.

4 En el expediente no se advierte fecha exacta de su primer despido.

5 Archivo digital. Expediente T-8.920.807. Documento “Demanda”. Pág. 19.

6 Entre el 28 de mayo de 2015 al 23 de noviembre de 2015.

5 El nuevo contrato laboral era por un salario mínimo legal vigente y con lugar de prestación en la misma dirección que la anterior empresa (comparación hecha en virtud de la última liquidación y conciliación surtida ante el Ministerio del Trabajo). Sin embargo, este segundo contrato disponía un periodo de prueba de 2 meses, la remuneración por comisiones y otros estaban incluidas dentro del salario mínimo, no había claridad sobre sus días de descanso y

su respectiva remuneración, y el empleador podía, unilateralmente, cambiar el lugar para la prestación del servicio. Igualmente, el contrato no decía absolutamente nada sobre la manera de garantizar condiciones adecuadas para que la señora Sindy continuara con su tratamiento médico.

8 Desde el 5 de septiembre de 2012 fue vinculada a la empresa.

9 En ninguna parte del expediente se evidencia que haya recibido esa suma.

10 Expediente digital, archivo: “Procesos_1_01DEMANDA”, pruebas anexas.

11 Ib., p. 2.

12 Ib.

13 Ib., p. 3.

14 Ib.

15 Ib.

16 Ib., p. 4.

17 Ib.

18 En auto del 7 de abril de 2022, el Juzgado 2 Municipal de Pequeñas Causas Laborales del Circuito de Barranquilla admitió la acción de tutela, notificó a Plastigiraldo S.A.S. y a la Comercializadora de Plásticos Eco Sostenible de la Costa S.A.S., y corrió traslado para que rindieran informe y se pronunciaran sobre los hechos y las pretensiones formuladas por la accionante.

19 Expediente digital, archivo: “07Contestacion.pdf” P.2

20 Ibíd.

21 Ib. p, 3.

22 Ib.

23 Expediente digital, archivo: “08Sentencia.pdf”

24 Ib. p, 7.

25 Ib.

27 Ib.

28 Expediente digital, archivo: “Actuaciones_14_05Sentencia”

29 Ib. p, 2.

30 Ib.

31 Expediente digital, archivo “CORTE CONSTITUCIONAL”, p, 2.

32 Ib.

33 Corte Constitucional, sentencia SU-241 de 2015. En aquella decisión, la Corte debía resolver una acción de tutela interpuesta por un ciudadano que reclamaba la protección de sus derechos laborales por el incumplimiento de Convenciones Colectivas firmadas con su empleador. Esa vez, la Corte reiteró las reglas previstas por su jurisprudencia para acreditar el requisito de inmediatez en el sentido de que, por una parte, se flexibiliza cuando se trate de sujetos de especial protección constitucional y, por otra, cada caso deberá analizarse según sus propias particularidades o circunstancias fácticas.

34 La Corte Constitucional, en sentencia T-188 de 2017, reiteró que las relaciones derivadas de un contrato de trabajo están mediadas por una relación de subordinación. En esa oportunidad, la Corte declaró que se acreditaba la legitimación por pasiva en una acción de tutela interpuesta por una mujer diagnosticada con miomas que solicitó la protección a la estabilidad laboral reforzada porque su empleador, una entidad particular, terminó su contrato laboral a término fijo sin una autorización del Ministerio del Trabajo. Esta posición fue reiterada en sentencia T-043 de 2020. Corte Constitucional, sentencias T-188 de 2020, T-800 de 2012, T436 de 2005, T-108 de 2007, entre muchas otras.

35 Ib.

36 Corte Constitucional, sentencias T-1023 de 2008, T-415 de 2011, T-823 de 1999, entre otras. En estas sentencias, la Corte se pronunció sobre el requisito de subsidiariedad frente a solicitudes para el pago y/o reconocimiento de derechos laborales, especialmente, el de estabilidad laboral reforzada. Así mismo, La Corte Constitucional, en la sentencia T-118 de 2019, analizó una acción de tutela en la que el demandante pretendía la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedida cuando recientemente había sido diagnosticada con cáncer de seno. La Corte reconoció que, aunque la accionada contaba en principio con las acciones idóneas ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral para reclamar el pago de su salario, estas no eran eficaces, en relación con sus circunstancias particulares durante una situación excepcional como era la falta de empleo mientras atravesaba por complejos procedimientos médicos derivados de su diagnóstico médico. También, ver: Corte Constitucional, sentencias T-1316 de 2001, T-125 de 2009.

37 En la sentencia T-052 de 2020, la Corte Constitucional concedió la tutela interpuesta por una mujer de 53 años en contra de su empleador porque terminó su relación laboral, sin autorización del Ministerio del Trabajo, pese a haber sufrido un accidente laboral que le generó secuelas en su espalda, cintura y brazos. La Corte, en el análisis del requisito de subsidiariedad, reiteró que “el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad”.

38 En la sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional resolvió una acción de tutela interpuesta por un ciudadano de 73 años que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga a través de un contrato de prestación de servicios. Su empleador terminó unilateralmente el contrato, sin autorización previa del inspector de trabajo, en un momento en el cual se encontraba incapacitado como consecuencia de un accidente de origen profesional. La Corte aseguró que el Estado debía garantizar a los sujetos de especial protección constitucional un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimentaba una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

39 La hemodiálisis puede provocar insuficiencia cardiaca o acumulación de líquido en los pulmones lo cual aumenta el riesgo de muerte.

40 Archivo digital. Expediente T-8.920.807. Documento “OFICIO SINDY TERMINADO”. Pág. 10.

41 Ib.

42 Departamento Nacional de Planeación. SISBEN. Consulta realizada el 21 de junio de 2023.

43 Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

44 En la sentencia SU-049 de 2017, previamente mencionada en el pie de página 35, la Corte se pronunció sobre la estabilidad ocupacional reforzada, propia de los contratos de prestación de servicios. Al respecto, puede concluirse que la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en las mismas disposiciones constitucionales. La Corte, en la sentencia citada, reconoció que reemplazaba el término “laboral” por “ocupacional” sólo porque el primero, en nuestro ordenamiento jurídico, se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente.

45 La Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que no contaba con una calificación de su pérdida de capacidad laboral. La Corte recordó que esa protección era una garantía de la cual eran titulares las personas que tuvieran una afectación en su salud que les impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tenían una calificación de su pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

46 Sentencia T-1040 de 2001: En esta providencia la Corte estudió una tutela en la que una mujer, que presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, fue despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo. La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial.

47 Al respecto, ver: Corte Constitucional, sentencia SU-348 de 2022. En esta decisión, la Corte reconstruyó la línea jurisprudencial sobre las personas titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada desde el año 2000.

48 En la sentencia T-195 de 2022, la Corte amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una empleada a la que su empleador le terminó el contrato de trabajo sin autorización del inspector del trabajo; lo cual, según indicó la sentencia, "implicaba que el despido se presumía discriminatorio e ineficaz".

49 Estos son los remedios constitucionales que la Corte tradicionalmente ha adoptado en los eventos en que encuentra vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En la sentencia SU-087 de 2022, por ejemplo, la Corte concedió la tutela a una mujer que fue despedida sin justa causa, pese a estar diagnosticada con discopatía cervical, sin autorización del inspector de trabajo. Este Tribunal confirmó la decisión de los jueces de primera y segunda instancia en el proceso ordinario laboral, adelantado por la accionante, en el que se declaró ilegal e ineficaz el despido, se condenó a la empresa a pagar la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ordenó el reintegro del accionante.

50 Corte Constitucional, sentencia T-254 de 2018, fundamento jurídico 28. En esta decisión, la Corte debía resolver si operaba el fenómeno de sustitución patronal para efectos del reconocimiento de obligaciones pensionales en favor de un trabajador. Aquella vez, la Corte señaló que "(iii) si el derecho a la pensión de jubilación nació antes de la subrogación, las mensualidades exigibles con posterioridad deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero puede repetir contra el antiguo; y (iv) el anterior empleador puede acordar con los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías hasta el momento del cambio, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo, pero si no se hace dicho acuerdo, debe entregar al nuevo el valor de las cesantías y, a partir de ahí quedan por cuenta del nuevo, aun cuando el antiguo no cumpla con la obligación". También, ver sentencias: T-401 de 2009, T-415 de 2011, T-954 de 2011, T-331 de 2015, T-254 de 2018 y T-277 de 2020.

51 Esta Corte debe aclarar que la razón social, entendida como un atributo de la personalidad, no se puede arrendar. Lo que sí es posible arrendar es, entonces, la marca o el nombre comercial que sí es cuantificable económicamente. Sin embargo, para optimizar la

lectura de la presente providencia, esta Sala entiende que la empresa demandada, por razón social, se refiere al nombre comercial o marca.

52 Ib.

53 Ib. Corte Constitucional, sentencia T-254 de 2018, previamente mencionada.

54 La orina se devuelve a los riñones.

55 El artículo 63 del CST fue subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

56 Ib. Fundamento jurídico 44.

57 Ver fundamento jurídico 44. Lo que presuntamente arrendó la empresa Plastigiraldo S.A.S. sería su nombre comercial o marca.

58 La liquidación definitiva de la empresa puede ser una causal objetiva, incluso, cuando opera el fenómeno de sustitución patronal, siempre y cuando (i) la empresa acuda al ministerio del trabajo a demostrar su ocurrencia y, (ii) demuestre que, a pesar de haberse sustituido el empleador, el despido de la accionante no fue discriminatorio.

59 En aquella ocasión la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por un trabajador que alegaba que entre la empresa que trabajaba y una nueva operó el fenómeno de sustitución laboral. En ese caso, la Corte se pronunció sobre los elementos de la sustitución patronal y señaló que en sede de tutela es posible declararla cuando quiera que se constaten los elementos para ello.

60 El 17 de febrero de 2022, antes del vencimiento del plazo otorgado por la empresa (28 de febrero de 2022) la peticionaria llamó a las empresas a una audiencia de conciliación.

61 En aquella decisión, la Corte estudió la constitucionalidad del artículo 167 del Código General del Proceso relativo a la carga de la prueba en materia civil. En esa oportunidad la Corte también se pronunció sobre la presunción de veracidad en sede de tutela y la carga probatoria para este tipo de asuntos. En sus palabras, “La regla general en materia de pruebas en los procesos de tutela consiste en que quien alega la vulneración de un determinado derecho fundamental debe probar los hechos que sustentan su acusación en la

medida en que ello le sea posible; por tal razón, en cierto tipo de casos, en los cuales quien alega la violación de su derecho se encuentra en posición de debilidad o subordinación frente a la persona o autoridad de quien proviene la violación, se ha dado un alcance distinto a dicho deber probatorio, distribuyendo la carga de la prueba en favor de la parte menos fuerte en la relación, de forma tal que ésta únicamente se vea obligada a demostrar –con pruebas adicionales a su declaración consistente y de buena fe- aquellos hechos que esté en la posibilidad material de probar, correspondiéndole a la otra parte la prueba de las circunstancias que alegue en su favor para desvirtuar lo alegado en su contra. Así ha sucedido, por ejemplo, en múltiples casos relacionados con discriminación en el ámbito laboral. La justificación de esta distribución de la carga de la prueba radica en la dificultad con la que cuenta la parte débil de una determinada relación para acceder a los documentos y demás materiales probatorios necesarios para acreditar que cierta situación le es desfavorable y constituye un desconocimiento de sus derechos; es de elemental justicia que sea la parte privilegiada y fuerte, por su fácil acceso a los materiales probatorios en cuestión, quien deba asumir dicha carga procesal. Por eso, en materia de tutela, la regla no es "el que alega prueba", sino "el que puede probar debe probar", lo cual redistribuye la carga probatoria en beneficio de la protección de los derechos".

62 Al respecto, ver: artículo 68 Código Sustantivo del Trabajo: "la sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes".

63 Sentencia T-287 de 2023. M.P. Natalia Ángel Cabo.

64 Sentencia T-401 de 2009. M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

66 Sentencia T-331 de 2015. M.P. Alberto Rojas Ríos.

67 Sentencia T- 277 de 2020 M.P. Alberto Rojas Ríos.

68 Sentencia T-254 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

69 Sentencia T- 061 de 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo. SVP. Antonio José Lizarazo Ocampo.

70 El salario pactado en los años 2012 y 2014 reflejaba el valor del SMLMV fijado para estos años y que ascendía a $566.700 y 616.00, respectivamente y el establecido en el nuevo contrato es de 1 SMLMV

71 Archivo digital. Expediente T-9.104.171. Documento “OFICIO SINDY TERMINADO”. Pág. 85.